

Procedimiento: Ordinario

Materia: Despido injustificado, nulidad y cobro.

Demandante: [REDACTED]

RUT: [REDACTED]

Demandado : I. MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES

RUT: 69.120.400-6

RUC N°: 23-4-0466462-K

RIT N°: O-2-2023

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

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña [REDACTED],
RUT: [REDACTED], chilena, soltera, trabajadora social, domiciliada en [REDACTED]
[REDACTED], CAUQUENES, y en forma de acuerdo al mandato de los
artículos 162, 168, 423 y 446 y siguientes del Código del Trabajo, interpone
demanda en procedimiento ordinario por reconocimiento de relación laboral,
nulidad del despido, despido sin causa legal, injustificado, indebido o
improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de la **ILUSTRE
MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES**, giro de su denominación, representada por
NERY RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ, ignora estado civil, de profesión
odontogeriatra, cédula de identidad N° 13.206.853-4, con domicilio en Calle
Antonio Varas N°466 de la ciudad de Cauquenes, conforme a la relación
circunstanciada de los hechos y al amparo de las normas de derecho que lo
sustentan, según pasa a exponer.

**I. CUESTIONES DE COMPETENCIA, CADUCIDAD Y
PROCEDIMIENTO.**

1.1- **COMPETENCIA:** Es del caso SS. 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 de SS., 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.

1.2.- **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.

1.3.- **CADUCIDAD:** Respecto a la caducidad de la acción, teniendo en



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

Código: VYDXXHWERRH

cuenta lo dispuesto en la Ley N° 21.226, que “establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, en las audiencias y actuaciones judiciales, y para los plazos y ejercicio de las acciones que indica, por el impacto de la enfermedad COVID-19 en Chile”, se concluye que el plazo para demandar se encuentra ciertamente vigente, estando –ergo- esta demanda dentro de plazo legal, toda vez que para casos laborales y de policía local, se prorrogan de pleno derecho las prescripciones y caducidades de acciones, **por 50 días hábiles desde el cese del estado de catástrofe.**

II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

2.1.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

- **INGRESO:** 19 de junio de 2019
- **DESPIDO:** 31 de diciembre de 2022
- **REMUNERACIÓN:** \$1.100.100
- **LABOR:** Trabajadora Social, desempeñando funciones en: “Departamento de Desarrollo Comunitario Oficina Plan Asistencial”; “Programa Senda Previene”; “Departamento de Salud Municipal, CESFAM Dr. Ricardo Valdés Hurtado”.

2.1.1.- Se inicia la relación laboral, en los términos del artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, con fecha 19 de junio de 2019, fecha en que la actora es contratada por la Ilustre Municipalidad de Cauquenes.

2.1.2.- Como Trabajadora Social, en virtud de mi último contrato de trabajo, me desempeñe en el Programa de Reforzamiento de la atención de Salud Integral de los niños, niñas y adolescentes y jóvenes vinculados a la red de programas del Servicio Nacional de Protección Especializada Mejor Niñez y Servicio Nacional de Menores (SENAME).

2.1.3.- Las partes suscribimos durante la vigencia de la relación laboral numerosos contratos de prestación de servicios a honorarios. El último contrato rigió a partir del 01 de junio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

2.1.4.- Realizaba las siguientes labores para la Municipalidad: Atención a público, elaboración de diagnósticos sociales, informes asistenciales, elaboración de informes socioeconómicos, entre otros.

2.1.5.- Desde ya podemos apreciar que estas funciones distan bastante de ser labores específicas o esporádicas, ya que son trabajos permanentes que ejecuta la municipalidad en el marco de sus funciones, toda vez que una municipalidad (cualquiera) esencialmente tiene dentro de su marco jurídico este tipo de prestaciones, la intervención y atención de la población. Además, en el cumplimiento de sus funciones la actora estaba sujeta a una jornada de trabajo obligatoria, de 44 horas semanales aproximadamente, tal como fue pactado en los contratos.

2.1.6.- De esta forma, no obstante, la existencia del referido contrato de



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

Código: VYDXHWERRH

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.

2.1.7.- 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.

2.1.8.- Existe, por tanto, un error inexcusable de la demandada al calificar la relación con 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.**

2.1.9.- 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: Trabajadora Social en programa SENAMA-ELEAM con cargo al programa convenios con SEREMI de desarrollo social, SENCE y otros Duración de contrato: no obstante que el último contrato de fecha 01.06.2022 establece un plazo hasta el 31.12.2022, al existir una relación de trabajo continua desde el 19 de junio de 2019, hemos de entender que el contrato es indefinido. Jornada laboral: 44 horas semanales. Remuneración: \$1.100.000.**

2.2.- DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

2.2.1.- La desvinculación del Municipio de Cauquenes fue el día 31 de Diciembre de 2022, donde no se le entregó ningún documento formal. Se le informa que no se le renovará el contrato, sin mayor argumento.

2.2.2.- Hasta la fecha, la actora no ha recibido carta alguna que formalice el término de la relación laboral. Así, no se cumplen las formalidades del despido y



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

Código: VYDXXHWERRH

la actora desconoce los hechos que motivan a la demandada su exoneración, encontrándose en completa indefensión. A la fecha de presentación de esta demanda se le adeuda al demandante la indemnización por aviso previo, años por servicios y feriado legal/proporcional y cotizaciones previsionales del periodo laboral trabajado. Por lo tanto, estamos frente a un despido sin causa legal, injustificado indebido o improcedente, en donde la actora es despedida con fecha 31 de diciembre de 2022 sin cumplirse con las formalidades legales del despido establecidas en el artículo 162 del C. del Trabajo. Es por ello que se solicitará a US. Tenga por reconocida la relación laboral sostenida entre las partes, ordenando el pago de las prestaciones e indemnizaciones correspondientes y declare asimismo la nulidad del despido por no pago de cotizaciones de previsión social.

2.3.- POSTERIOR AL DESPIDO.

No hay instancia conciliativa ante la Inspección del Trabajo.

2.4.- COTIZACIONES PREVISIONALES

A la trabajadora no se le han enterado las cotizaciones de AFP, AFC y FONASA durante el periodo de la relación laboral, es decir desde el 19 de julio de 2019 a 31 de diciembre de 2022. Por lo tanto, no se cumple lo estipulado en la Ley 19.631, en concordancia con el artículo 162 inciso quinto y siguientes, solicitándose a US. Declare la nulidad del despido por no pago de cotizaciones de previsión social.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

3.1.- DESPIDO

3.1.1.- El artículo 168 del Código del Trabajo establece que cuando el contrato de trabajo termine por aplicación de alguna de las causales del artículo 159, 160 y 161 y considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado causa legal podrá recurrir al juzgado laboral a fin de que este lo declare.

3.1.2.- El artículo 162 del Código del Trabajo establece que el despido debe cumplir una serie de requisitos. Así, en el caso de que haya terminado por los numerales 4, 5 o 6 del artículo 159, o por alguna de las causales del artículo 160 deberá comunicar al trabajador, por escrito dentro del plazo de 3 días desde la separación, personalmente o por carta certificada las causales invocadas y los hechos en que se fundan. Y deberá enviarse copia a la Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo.

3.1.3.- Pues bien y en concordancia con lo señalado en el artículo 454, numeral 1 inciso segundo del Código del Trabajo, establece “No obstante lo anterior en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del



despido”, norma que por lo demás establece un nuevo estándar de exigibilidad, respecto del contenido de las comunicaciones mediante las cuales se pone término a la relación laboral de los trabajadores.

3.1.4.- En cuanto al reconocimiento de relación laboral es menester señalar lo siguiente:

3.1.5.- **CONTRATO DE TRABAJO: SUS ELEMENTOS EN LA LEGISLACIÓN CHILENA.** El Código laboral, en sus artículos 7 y 8, describe qué se entiende por contrato de trabajo:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada” (artículo 7).

“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos (artículo 8)”.

3.1.6.- En resumen, existe contrato de trabajo regulado por el Código del Ramo, cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando no hayan suscrito o firmado un contrato escrito de trabajo entre ellos tal como acontece en el caso de autos. Lo anterior, ya que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia, o no, de una relación de tipo laboral (Dirección del Trabajo, dictamen 3.161/064, de 2008). La escrituración del contrato tiene como objetivo únicamente servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa y las presunciones establecidas en el Código del Trabajo (dictamen 5056, de 1984, de la mencionada Dirección).

3.1.7.- **SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.** Estaremos en consecuencia



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

Código: VYDXHWERRH

frente a un contrato de trabajo si se presentan los supuestos o elementos propios de una relación jurídica de tipo laboral, según lo expresado por el citado artículo 7 del Código, es decir, prestación de servicios bajo dependencia y subordinación, y remuneración. Hoy en día, en el Código del Trabajo chileno, los elementos de dependencia y subordinación están expresamente insertados. Sin embargo, durante muchos años no fue así, permitiendo a la parte trabajadora reducir o disminuir el desajuste de poder dentro de la relación laboral.

3.1.8.- En efecto, el artículo 1 del Código del trabajo vigente en septiembre de 1973, establecía que “Contrato de trabajo es la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquéllos a pagar por esta labor una remuneración determinada”. No obstante ello, y recordándonos el papel político de protección o conservación del régimen imperante, que han jugado tanto integrantes de tribunales judiciales como muchos autores, y pese a que tales elementos no eran parte del contrato, en la práctica se aplicaron, debido, precisamente, a las interpretaciones que hicieron tribunales y autores.

3.1.9.- Verificando la existencia de dependencia y subordinación, dictámenes de la Dirección del Trabajo ha sostenido que dichos elementos se manifiestan a través de diversas circunstancias concretas, tales como continuidad de los servicios prestados, obligación de asistencia al trabajo, cumplimiento de un horario de trabajo, obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, supervigilancia en el desempeño de las funciones, subordinación a controles de diversa índole, necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, entre otras.

3.1.10.- Estas manifestaciones concretas del vínculo de dependencia y subordinación deben comprobarse en cada caso particular, no siendo necesario que las mismas concurren en forma conjunta. La entidad pública así lo conceptualizó mediante dictamen 4127/069, de 2010.

Más específicamente, la misma Dirección ha establecido que dicho vínculo se exterioriza, por ejemplo, mediante:

a. La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.

b. Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.

c. El trabajo se realiza según las pautas de organización y dirección que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores.



d. Obligación de ceñirse a las instrucciones y controles establecidos por el empleador.

3.1.11.- **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.** Este principio fundamental de la legislación laboral que corresponde a la primacía de la realidad consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido o lo que el empleador trata de aparentar a objeto de eludir sus obligaciones laborales. En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica, en el terreno de los hechos y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos.

3.1.12.- Prima, entonces, la verdad de los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato. Así, por lo demás, lo ha declarado en reiteradas ocasiones la Corte Suprema, que ha sostenido que "entre los principios imperantes en materia del Derecho del Trabajo, y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (Rol 21.950, 16.03.1987).

Estando presente, en consecuencia, en los hechos la existencia de los elementos de la relación laboral, especialmente la subordinación o dependencia, el cumplimiento de horarios, la prestación de servicios en las dependencias de la demandada, estar bajo el mando y dirección de superiores, no cabe sino concluir la presencia de un vínculo de naturaleza laboral, más allá del nombre que las partes hayan otorgado a la relación en los documentos respectivos o por lo que el empleador a su conveniencia trata de hacer ver.

3.1.13.- **SANCIÓN A LA NO ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** En el caso de autos, cobran vital relevancia los siguientes artículos del Código del Trabajo:

Art. 7° Código del Trabajo: "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."

Art. 8°: "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

3.1.14.- A su vez, el art. 9° inciso cuarto del Código de Trabajo, establece lo siguiente: *"la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador"*.

3.2.- JURISPRUDENCIA



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

Código: VYDXXHWERRH

3.2.1.- La materia de autos ha sido ampliamente fallada por los tribunales laborales en favor de los trabajadores que prestan servicios a Municipalidades, los cuales, en atención a las características de la relación laboral, deben necesariamente ser considerados empleados conforme a las normas del Código del Trabajo.

3.2.2.- Al efecto citamos el siguiente fallo de única instancia, en causa RIT M-2294-2018, caratulada [REDACTED]/MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ, ventilada ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. El fallo, dictado con fecha 09 de octubre de 2018, por la magistrado doña Ximena Alejandra Rivera Salinas, señala lo siguiente: *SEXTO: Sobre la calificación del vínculo contractual. Establecía las condiciones en que la demandante prestaba servicio para la demandada, se hace necesario determinar si se trataba o no de una relación laboral, en ese sentido de acuerdo con los elementos de una relación laboral previsto en el artículo séptimo el Código del Trabajo, es posible inferir que se debe acreditar la efectividad una prestación de servicio bajo vínculo de subordinación y dependencia. Ahora bien, las condiciones que permiten constituir indicios sobre tal vínculo son diversas, dentro de las cuales se pueden comprender la continuidad de la prestación de servicios, la existencia una contraprestación económica estable para los mismos, la existencia una jornada de trabajo, funciones determinadas, sujeción a instrucciones y órdenes, deber de rendir cuenta de las labores o supervisión de las mismas entre otras. En ese entendido resulta fundamental para establecer la naturaleza jurídica del vínculo que ligaba a las partes de este proceso el conocimiento sobre las labores encomendadas y su forma ejecución.*

Dado los hechos que se han tenido por acreditado, resulta notoria la existencia de subordinación y dependencia en la prestación de servicio de la actora. En efecto no sólo la continuidad de los servicios, la existencia una jornada de trabajo y beneficios de orden laboral permiten concluir aquello, sino que se deduce de la forma que prestaban los servicios debido a la recepción de instrucciones para la ejecución de sus tareas en un aspecto primordial para un municipio como es el promover y resguardar el bienestar de la población. Sin embargo, el elemento más relevante para tener por establecida la existencia de un vínculo laboral entre las partes consiste en la constatación de que la labor prestada por la actora no cumplen con las exigencias prevenidas en el artículo 4° de la ley 18.883, pues no son servicio esporádico ni cometidos específicos; por el contrario, es posible advertir que se trata de trabajos estables de la demandada de servicio a la comunidad y que se desempeñaron permanentemente por la demandante, a lo que no obsta que el programa no tenga una larga data y que siguen brindándose por la demandada; en ese sentido, es necesario precisar que lo esporádico de un cometido no viene dado ni por el texto del decreto que sirve de antecedente al contrato de honorarios ni tampoco por el hecho de estar ligada la prestación de servicios a ciertos programas, pues lo que cabe revisar para



poder determinar el carácter laboral del vínculo contractual, no es el documento formal que sirve de antecedente a la contratación, sino la continuidad en el tiempo de las labores que se realizan por el trabajador y que a su vez acceden a servicios estables brindados por la empleadora y que, en el caso concreto, de acuerdo con la prueba rendida es posible situar desde el mes de enero del año 2017 hasta la fecha del despido.

Es dable concluir que las partes de este juicio se vincularon a través de una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, desde el 31 de enero de 2017, de manera que este tribunal deberá pronunciarse sobre las prestaciones de orden laboral solicitadas en la demanda”.

3.2.3.- Por otra parte, La Excma. Corte Suprema, resolviendo recurso de unificación de jurisprudencia, pronunciada por la cuarta sala en ingreso Rol N° 87.833-16 de fecha veintisiete de julio de dos mil diecisiete, se determinó la **existencia de un vínculo laboral entre Municipalidad y trabajador a honorarios**, estableciendo en el considerando sexto y séptimo lo siguiente:

“6°.- Que esta Corte, cumpliendo con la finalidad primordial del recurso de unificación, y al verificarse una posición discrepante entre la sentencia recurrida y aquellas acompañadas en contraste, una vez más debe reiterar su jurisprudencia estable que determina la calificación de relación laboral, sometida al Código del Trabajo, las relaciones de prestación de servicios entre una persona natural y una Municipalidad en el evento que no se satisfagan los requisitos previstos en el artículo 4 de la Ley 18.883. Tal como quedó asentado en instancia, el trabajador se desempeñó para la demandada desde el 2 de mayo de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2015 en calidad de asesor en materia agropecuaria en un comienzo, y para realizar labores en la oficina de ciencia y técnica de la Municipalidad de Rapa Nui, sin que pueda entenderse que dichas funciones revistan un carácter excepcional o un quehacer específico o temporal, a lo que se agrega el vínculo de subordinación ante la jefatura respectiva.

7°.- Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina, en la especie, que el vínculo entre el demandante y la demandada es de naturaleza laboral, lo que hace aplicable el Código del Trabajo, escapando así al régimen especial de los contratos de servicios a que refiere el artículo 4 de la Ley 18.834”.

3.2.4.- Cabe destacar que la funcionaria cumplía horario existiendo registro en reloj control, laboraba en base a una jornada de trabajo determinada y recibía instrucciones directas de su jefatura, tal como puede apreciarse de las copias de correos electrónicos que acompañaremos en la oportunidad procesal correspondiente. Esto no solo demuestra que existe un vínculo de subordinación y dependencia, sino que también un régimen jerárquico propio de quienes ejercen labores habituales para la administración, quedando sujeta la demandante a acatar órdenes e instrucciones y rendir cuenta de las mismas a través del



denominado certificado de cumplimiento (corroborar).

3.2.5.- Finalmente, en la especie concurren todos los elementos que permiten demostrar que el vínculo jurídico que unía a la actora con el empleador es aquel regulado en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. La demandante realizaba labores habituales y permanentes para el municipio, al tenor de las funciones propias que verifican estos órganos dentro del territorio de la comuna:

Artículo 4º del DFL 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N º18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades: Las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con:

- b) *La salud pública y la protección del medio ambiente;*
- c) *La asistencia social y jurídica;*

3.2.6.- Conforme a los elementos analizados anteriormente, es que esta parte solicita al tribunal reconozca la relación laboral entre la Municipalidad de Cauquenes y la actora, exigiendo que declare lo siguiente:

1. Que la relación existente entre la demandante con Ilustre Municipalidad de Cauquenes, durante el periodo 19.06.2019 al 31.12.2022, es de carácter laboral, producto de la materialización de los requisitos para su configuración, contemplados en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, tal como hemos corroborado en la demanda.

2. Que el despido es nulo y se adeudan las remuneraciones que se devenguen hasta el pago total e íntegro de las cotizaciones previsionales.

3. Que se declare que el despido ha sido **sin causa legal, injustificado, indebido o improcedente**, por las razones de hecho y derecho expuestas en el cuerpo de la demanda, procediendo el pago de las siguientes indemnizaciones y adeudándose las prestaciones que se indican:

3.3.- NULIDAD DEL DESPIDO

3.3.1.- El artículo 162 inciso 5 y siguientes del Código del Trabajo indica lo siguiente: *“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 deberá informar por escrito el estado del 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 hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.*

3.3.2.- Por su parte el inciso 7 del mismo artículo, expresa que:

“Sin perjuicio de lo anterior el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y las 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”.

3.3.4.- Respecto del alcance de la sanción del inciso 7º de la Ley



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

Código: VYDXHWERRH

interpretativa N° 20.194, esta ha establecido que no existe limitación temporal para su aplicación. Su artículo 1 señala que:

“El inciso 7 del artículo 162 del Código del Trabajo(...) debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del periodo de tiempo que medie entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones previsionales morosas con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480 del mismo Código, el que solo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda”.

3.3.5- Nuestra Excelentísima Corte Suprema ha establecido la compatibilidad de la sanción denominada nulidad del despido con el despido injustificado. Indicando que la primera es una sanción al empleador que no cumple con su obligación de pago de las cotizaciones previsionales de seguridad social y la segunda es una indemnización a que tiene derecho el trabajador por haber sido separado de sus funciones en forma injustificada. Así lo ha dicho la jurisprudencia:

“Es del caso aclarar que no existe incompatibilidad entre la acción de nulidad y la reclamación por despido injustificado por cuanto la primera de ellas, aunque denominada de nulidad no produce el efecto propio de esa institución, sino que conlleva una sanción al empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales que ha debido retener al trabajador y que no las ha enterado oportunamente. En cambio, la segunda de ellas se orienta a la calificación del despido de que ha sido objeto el dependiente para los efectos de hacer procedente las indemnizaciones legales y demás prestaciones que la desvinculación ilegal origina. A ello cabe agregar para el evento que el despido se convalide por el transcurso del tiempo o por el entero de las imposiciones por parte del empleador, la separación decidida por este último recobra vigencia y habrá de estar calificada de manera de impedir un nuevo juicio, con la consecuente pérdida de tiempo y el riesgo de la caducidad de la acción respectiva” (C.S rol 3019-2007).

3.4.- FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

3.4.1.- El artículo 73 del Código del Trabajo explicita lo siguiente:

Art. 73. El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio,



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

Código: VYDXHWERRH

equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71.

3.5.- INTERÉS Y REAJUSTES

3.5.1.-. Los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo establecen que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios y las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168 se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice. De la misma forma estas sumas devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha que se hizo exigible la obligación.

IV.	<u>INDEMNIZACIONES</u>	<u>Y</u>	<u>PRESTACIONES</u>
<u>SOLICITADAS</u>			

- Indemnización Sustitutiva del Aviso previo: **\$1.100.000**
- Indemnización por años de servicio (04): **\$4.400.000**
- Recargo legal del 50% sobre indemnización por años de servicio: **\$2.200.000**
- Feriado legal, del periodo, siendo 15 días hábiles que constituyen 21 días corridos: **\$770.000**
- Cotizaciones previsionales adeudadas durante el periodo de la relación laboral, es decir desde el 19 de junio de 2019 a 31 de diciembre de 2022.
- Intereses, reajustes y costas.

POR TANTO; solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario por reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, despido sin causa legal, injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones en contra de ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES, giro de su denominación, representada por NERY RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ, ya individualizadas, acogerla a tramitación y en definitiva declarar (en las cantidades indicadas o en los que SS. determine):

4. Que la relación existente entre la demandante con Ilustre Municipalidad de Cauquenes, durante el periodo 19.06.2019 al 31.12.2022, es de carácter laboral, producto de la materialización de los requisitos para su configuración, contemplados en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, tal como hemos corroborado en la demanda.

5. Que el despido es nulo y se adeudan las remuneraciones que se

devenguen hasta el pago total e íntegro de las cotizaciones previsionales.

6. Que se declare que el despido ha sido sin causa legal, injustificado, indebido o improcedente, por las razones de hecho y derecho expuestas en el cuerpo de la demanda, procediendo el pago de las siguientes indemnizaciones y adeudándose las prestaciones que se indican:

- Indemnización Sustitutiva del Aviso previo: \$1.100.000
- Indemnización por años de servicio (04): \$4.400.000
- Recargo legal del 50% sobre indemnización por años de servicio: \$2.200.000
- Feriado legal, del periodo, siendo 15 días hábiles que constituyen 21 días corridos: \$770.000
- Cotizaciones previsionales adeudadas durante el periodo de la relación laboral, es decir desde el 19 de junio de 2019 a 31 de diciembre de 2022.
- Intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Que se presenta don DAMIÁN ELÍAS VERGARA LETELIER, abogado, cédula nacional de identidad número 18.965.799-4, en representación convencional, según se acreditará, de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES**, demandada, persona jurídica de derecho público RUT N° 69.120.400-6, representada legalmente por su Alcaldesa doña Nery Cristina Rodríguez Domínguez, chilena, odontóloga, cédula nacional de identidad N° 13.206.853-4, todos domiciliados para estos efectos en calle Antonio Varas N°466, de la comuna de Cauquenes; y de conformidad a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, dentro del plazo que establece la ley para tal efecto, en forma previa a contestar la demanda, y solicitando desde ya su total rechazo, vengo en oponer las siguientes excepciones:

I. INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL

La competencia de los Tribunales de Letras del Trabajo está expresamente establecida en el artículo 420 del Código del Trabajo. En relación a lo dispuesto en la letra a) del mismo, son de su competencia *“las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales”*; y, agrega su letra g), *aquellas materias que las leyes les entreguen*.

En el caso concreto, la actora prestó servicios a través de un contrato civil de HONORARIOS, sin existir un vínculo de subordinación y dependencia durante el tiempo que se demanda, estableciéndose una relación contractual de carácter civil, de conformidad a lo expresado en los contratos, y en la realidad de los hechos, por lo que debe aplicarse en este sentido el principio de primacía de la realidad.

La relación contractual, y no legal o estatutaria, entre las partes, se enmarca estrictamente en lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, Ley 18.883, la que dispone *“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 (...)

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.”

En el mismo sentido, los contratos a honorarios no se encuentran comprendidos entre los trabajadores que menciona el artículo primero del Código del Trabajo, por ende, las cuestiones suscitadas entre ellos y las Municipalidades no se encuentran en la esfera de competencias de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Así las cosas, la relación contractual a honorarios que funda la demanda de la actora se rige enteramente por las normas del Código Civil.

Siguiendo la misma lógica, aplica plenamente el aforismo que a lo imposible nadie resulta obligado, y según la estructura normativa que rige a las Municipalidades, en lo relativo a funcionarios resulta claro que las Municipalidades sólo de forma muy excepcional pueden contratar vía Código del Trabajo.

Al respecto, el Artículo 2 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, Ley 18.883, dispone: *“Los cargos de planta son aquéllos que conforman la organización estable de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley N° 18.695. Respecto de las demás actividades, se deberá procurar que su prestación se efectúe por el sector privado. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, la dotación de las municipalidades podrá comprender cargos a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios.”* *“Los cargos a contrata, en su conjunto, no podrán representar un gasto superior al cuarenta por ciento del gasto de remuneraciones de la planta municipal...”*. *“Podrán existir empleos a contrata con jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada.*

Los empleos a contrata deberán ajustarse a las posiciones relativas que se contempla para el personal de la planta de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares, o de los escalafones vigentes en su caso, de la respectiva municipalidad, según sea la función que se encomienda.”

Así también dispone el artículo 3 del citado cuerpo legal: *“Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación.*

El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo.

Los médicos cirujanos que se desempeñen en los gabinetes sicotécnicos se regirán por la ley N° 15.076, en lo que respecta a remuneraciones y demás beneficios económicos, horario de trabajo e incompatibilidades. En las demás



materias, que procedan, les serán aplicables las normas de este estatuto”.

Nuevamente en la misma línea la ley 19.886 de Bases de los Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, dispone en su artículo 3 letra a, lo siguiente:

“Quedan excluidos de la aplicación de la presente ley: a) Las contrataciones de personal de la Administración del Estado reguladas por estatutos especiales y los contratos a honorarios que se celebren con personas naturales para que presten servicios a los organismos públicos, cualquiera que sea la fuente legal en que se sustenten;”

El contrato de Honorarios suscrito entre la actora y la Municipalidad, de fecha 01 de junio de 2022, dispone en su cláusula tercera que *“Naturaleza de los servicios: Don(ña) [REDACTED], prestará servicios sobre la base de honorarios civiles, por lo cual no existe vínculo jurídico alguno de subordinación o dependencia con esta entidad. Asimismo, el prestador declara conocer que no posee la calidad de empleado o funcionario público de planta o contrata, dejando expresamente establecido que el presente contrato no es un contrato de trabajo ni estará sometido a las disposiciones del Código del Trabajo ni de la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.*

Sin perjuicio de lo anterior, si bien don(ña) [REDACTED] [REDACTED], no es funcionario(a) público (a), se encuentra sujeto al principio de probidad administrativa, dado su carácter de servidor estatal, con las obligaciones y deberes que dicha calidad conlleva.”

El propio contrato a suscrito entre las partes y los hechos en concreto dan cuenta de la naturaleza de la relación existente entre la demandante y la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, que no puede ser asimilada a un contrato de trabajo.

No existe un vínculo de subordinación y/o dependencia respecto a ningún otro funcionario, toda vez que sus funciones son de carácter técnico y debían regirse no a instrucciones, sino a las leyes propias de la profesión o *lex artis*.

Es además importante señalar que los programas en los que trabajó la actora son dos:

El contrato a honorarios que vinculó a la demandante con la Municipalidad corresponde a aquellos regidos por el artículo 2007 del Código Civil.

POR LO TANTO, en mérito de lo expuesto, procede la declaración de incompetencia absoluta del Tribunal, en lo laboral, para dar paso al correspondiente juicio civil, donde se pueda debatir y resolver la materia en controversia.

II. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN

En subsidio de la excepción anterior, vengo en presentar excepción de caducidad de la acción, fundada en los siguientes hechos:

1) Con fecha 11 de marzo de 2023, se presenta demanda en procedimiento de reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, despido sin causa



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

Código: VYDXXHWERRH

legal, injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones. En dicho escrito se individualiza a la demandante como doña [REDACTED], se indica además que su relación laboral fue desde el 19 de junio de 2019 a 31 de diciembre de 2022.

2) Posteriormente, en el acápite de la demanda donde se realiza la relación circunstanciada de los hechos se relata algo completamente diferente. Se relatan hechos desde el 2012 al 2021 y además se individualiza a la demandante como [REDACTED]. Indicando con detalle las labores realizadas y los contratos suscritos, haciendo alusión a documentos citados, pero no acompañados en el libelo y, en definitiva, delimitando la litis en la relación de doña [REDACTED] con la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES.

3) Resolviendo aquel escrito, el tribunal, con fecha 15 de marzo, ordena que previo a proveer se aclare la individualización de la demandante, su fecha de ingreso y término de la relación laboral. Otorgando para tal efecto el plazo de diez días.

4) Así las cosas, con fecha 27 de marzo del presente año, se cumple por la demandante con lo ordenado por el tribunal, pero el escrito presentado no se limita a aclarar o rectificar los puntos solicitados, sino que en los hechos presenta una nueva demanda.

5) Dicho escrito individualiza a la demandante como [REDACTED], y la relación circunstanciada de los hechos es completamente diferente que la presentada en la demanda de 11 de marzo de 2023. Por lo que en la especie no se realiza una simple rectificación de algunos puntos señalados en la demanda, sino que se presenta una demanda completamente nueva.

6) Si bien este tribunal fue quien ordenó al demandante realizar una aclaración o rectificación de los hechos de la demanda, en los hechos lo realizado dista de ser aquello y no puede pretenderse que la presentación de una demanda con hechos completamente diferentes pueda ser una simple ampliación, y debe considerarse como lo que es en los hechos: la presentación de una nueva demanda.

7) En tal caso, al considerarse una demanda nueva, y teniendo en cuenta los hechos que ella declara (que la relación laboral termina el día 31 de diciembre de 2022). Habiéndose presentado esta demanda con fecha 27 de marzo de 2023, el plazo sería mayor que los sesenta días hábiles que determina el artículo 168 de nuestro Código del Trabajo.

PRIMER OTROSÍ: en el evento que las excepciones presentadas sean rechazadas y encontrándome dentro del plazo legal para ello, vengo en contestar demanda de reconocimiento de relación laboral; nulidad del despido; despido sin causa legal, injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones; en mérito de las consideraciones de hecho y derecho que a paso a exponer a continuación:



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

Código: VYDXHWERRH

I) NEGATIVA GENERAL DE LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA.

Que por este acto, según lo dispuesto en los artículos 452 y 453 del Código del Trabajo, negamos expresa y categóricamente todos los hechos contenidos en la demanda. En el mismo sentido, se niegan las consecuencias que de tales hechos hace derivar la demandante.

Especialmente se niega la existencia de prestaciones laborales adeudadas, indemnizaciones y cotizaciones de Seguridad Social y Salud, Seguro de Cesantía, remuneraciones, indemnización por falta de aviso previo, recargos legales, años de servicios y todos los conceptos que se demandan, con sus reajustes e indemnizaciones.

Se niega la existencia de una relación laboral, nulidad del despido, despido sin causa legal injustificado indebido o improcedente, y la concurrencia de los elementos que puedan dar lugar a ellas o configurarlas, y que se demandan.

II) ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS DEL VÍNCULO

En cuanto a los hechos contenidos en la demanda, expresa vagamente la actora que su labor es de Trabajadora Social, desempeñando sus funciones en “Departamento de Desarrollo Comunitario Oficina Plan Asistencial”; “Programa Senda Previene”; “Departamento de Salud Municipal, CESFAM, Dr Ricardo Valdés Hurtado”.

Al respecto, de los antecedentes que tiene esta entidad y que serán acompañados en la oportunidad procesal pertinente, la actora suscribió los siguientes contratos civiles de prestación de servicios a honorarios con la Municipalidad de Cauquenes:

1) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social en labores de Profesional de Apoyo y Evaluaciones Sociales según “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS, que de conformidad a la cláusula octava del mismo contrato, éste regirá desde el 19 de junio de 2019 y hasta el 31 de diciembre del 2019, MIENTRAS SUS SERVICIOS SEAN NECESARIOS PARA EL MUNICIPIO.

Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°2545 de 08 de julio de 2019 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo.

2) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social en labores de Profesional de Apoyo y Evaluaciones Sociales según “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS, que de conformidad a la cláusula séptima del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de enero de 2020 y hasta el 30 de junio de 2020, MIENTRAS SUS SERVICIOS SEAN NECESARIOS PARA EL MUNICIPIO.

Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°261 de 03 de febrero de



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

Código: VYDXHWERRH

2020 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo.

3) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social como profesional de apoyo “Programa Senda Previene” programa en convenio con SENDA, que de conformidad a la cláusula octava del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de julio de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, MIENTRAS SUS SERVICIOS SEAN NECESARIOS PARA EL MUNICIPIO. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°262 de 03 de febrero de 2020 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo.

4) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social en labores de Profesional de Apoyo y Evaluaciones Sociales según “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS, que de conformidad a la cláusula octava del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de enero de 2021 y hasta el 30 de junio de 2021, MIENTRAS SUS SERVICIOS SEAN NECESARIOS PARA EL MUNICIPIO.

Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°242 de 28 de enero de 2021 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo.

5) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social como profesional de apoyo “Programa Senda Previene” programa en convenio con SENDA, que de conformidad a la cláusula octava del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de julio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, MIENTRAS SUS SERVICIOS SEAN NECESARIOS PARA EL MUNICIPIO.

Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°491 de 17 de febrero de 2021 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo.

6) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social de Apoyo Familiar Integral a Programa de acompañamiento Familiar Integral, programa en convenio con FOSIS, que de conformidad a la cláusula décima del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de febrero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, MIENTRAS SUS SERVICIOS SEAN NECESARIOS PARA EL MUNICIPIO.

Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°715 de 12 de febrero de 2022.

Contrato terminado por decisión voluntaria de la actora, con fecha 28 de marzo del año 2022, aprobando dicho término anticipado del contrato el Decreto Alcaldicio N°1194 de fecha 22 de abril de 2022.

7) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social del Programa “PrePARA2” según Convenio Marco de Colaboración Técnica y Financiera entre el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la I. Municipalidad de Cauquenes, que de conformidad a la cláusula décima del mismo



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

Código: VYDXHWERRH

contrato, éste regirá desde el 29 de marzo de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, o MIENTRAS SUS SERVICIOS SEAN NECESARIOS PARA EL MUNICIPIO.

Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°1692 de fecha 19 de abril de 2022. Contrato terminado por decisión voluntaria de la actora, con fecha 26 de mayo de 2022, aprobando dicho término anticipado del contrato el Decreto Alcaldicio N°2698 de 14 de junio de 2022.

8) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social para la ejecución del Convenio “Programa de reforzamiento de la atención de salud integral de los niños, niñas ya adolescentes y jóvenes vinculados a la red de programadas del servicio nacional de protección especializada mejor niñez y servicio nacional de menores (SENAME) 2022” financiados por el Ministerio de Salud, que de conformidad a la cláusula décima del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de junio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, o mientras sus servicios sean necesarios para el Municipio, terminando por el solo hecho de la llegada del plazo señalado en el contrato.

Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°491 de 17 de febrero de 2021 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo.

III) CONTROVERSIA DE LOS HECHOS PLANTEADOS POR LA DEMANDA

Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo y previo a exponer las razones y argumentos que justifican el rechazo de la presente demanda, se niegan y controvierte expresamente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en el desarrollo del presente escrito fueren reconocidos.

Conforme a lo anterior, le corresponderá efectivamente al actor acreditar por los medios de prueba legales todos los hechos en que funda su pretensión.

En particular, se controvierte:

a. La existencia de una relación laboral regida por las disposiciones del Código del Trabajo entre las partes del juicio.

b. Falta de escrituración del contrato.

c. Que se adeuden cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.

d. Que el despido haya sido sin causa legal, injustificado, indebido, improcedente o nulo.

e. Que, se adeuden a la actora las indemnizaciones laborales que indica.

IV) SOBRE LA INEXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL REGIDA POR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ENTRE LAS PARTES DEL JUICIO.

A pesar de la forma vaga e imprecisa en que se relatan los hechos de la demanda, se aclaran los siguientes puntos indicados en ella:

1. Naturaleza de la contratación: doña [REDACTED],



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

Código: VYDXHWERRH

demanda a la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, indicando que su relación laboral comienza el día 19 de junio de 2019 y termina sin expresión de causa y sin aviso el 31 de diciembre de 2022. Argumenta que el fundamento de su contratación se encuentra en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Aquello no es efectivo y se podrá demostrar con los antecedentes acompañados en la oportunidad procesal pertinente, además de los fundamentos fácticos y de derecho que se desarrollarán a lo largo de este escrito.

2. Profesionales a honorarios de conformidad a la Ley 18.883: Al respecto, en relación a los profesionales y técnicos a honorarios, en el artículo 4° de la Ley 18.883, del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se establece:

“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”.

Conforme a lo expuesto, y en concordancia con la naturaleza de las prestaciones realizadas por la actora, como se acreditará con la documentación correspondiente, las labores de la demandante y cada uno de los contratos celebrados entre las partes obedecían a un programa específico, cuyo financiamiento dependía de entidades externas a la Municipalidad (FOSIS, SENDA, SENAME) incluso las labores en cada programa eran diferentes, por lo tanto, malamente podemos considerar que la actora realizaba labores habituales en esta entidad, cuando cada contrato obedecía a labores, programas y financiamientos determinados.

De los contratos suscritos por la demandante, aparece también de manifiesto que conocía la existencia de un convenio cuyo financiamiento y encargo, eran de un origen distinto al municipal, por lo que no puede pretender darles un sentido de habitualidad en su ejecución si no dependen de personal propio municipal, y su existencia depende de un traspaso de fondos de una autoridad distinta.

3. Servicios prestados por la actora: Será necesario nuevamente dar cuenta de la vaga e imprecisa forma en que se realiza el relato de los hechos por parte de la actora, donde señala que su labor era *“Trabajadora social, desempeñando funciones en: Departamento de Desarrollo Comunitario Oficina Plan Asistencial; Programa Senda Previene; Departamento de Salud Municipal, CESFAM Dr. Ricardo Valdés Hurtado”*. Luego en otro punto de la demanda



establece que realizaba las siguientes labores para la Municipalidad: *“atención a público, elaboración de diagnósticos sociales, informes asistenciales, elaboración de informes socioeconómicos, entre otros.”*

La actora no relata qué función realiza en cada establecimiento, cuánto tiempo trabajó en cada departamento y tampoco especifica las labores realizadas en cada uno.

Al respecto debemos hacer presente que los contratos civiles de prestación de servicios a honorarios, siempre se enmarcaron en programas, que fueron los siguientes:

a. “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades”, es un programa enfocado en contribuir a que las personas y familias superen situación de pobreza extrema de manera sostenible, mejorando su nivel de bienestar y calidad de vida, a través del desarrollo de capacidades, sus potencialidades y recursos disponibles, tanto personales como de sus comunidades. En tal sentido, el programa se crea en virtud de la ley 20.389 y Ley 20.595 y se ejecuta por la Municipalidad respectiva, con la asistencia técnica del Fondo Solidario de Inversión Social (FOSIS).

La actora no refiere en su demanda los años en que trabajo en este programa, ni tampoco las labores específicas realizadas en el marco de aquello, pero podemos dar cuenta que se realizaron labores determinadas en marco de aquel programa y por el tiempo específico de duración del mismo, de conformidad a los lineamientos del convenio suscrito, que se acompañará en la oportunidad procesal pertinente.

b. “Programa Senda Previene”, es un programa realizado en virtud del Convenio Marco de Colaboración Técnica y Financiera suscrito entre el Servicio Nacional Para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la Municipalidad de Cauquenes. En tal sentido el convenio implica el financiamiento del programa y además la colaboración técnica y financiera entre las Direcciones Regionales de SENDA y las respectivas Municipalidades, bajo la supervisión de la Dirección Nacional del Servicio.

La actora no refiere en su demanda los años en que trabajo en este programa, ni tampoco las labores específicas realizadas en el marco de aquello, pero podemos dar cuenta que se prestaron servicios determinados en marco de aquel programa y por el tiempo específico de duración del mismo, de conformidad a los lineamientos del convenio suscrito, que se acompañará en la oportunidad procesal pertinente.

c. Programa “PrePARA2”, es un programa realizado en virtud de Convenio de Colaboración Técnica y Financiera suscrito entre el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la I. Municipalidad de Cauquenes, para implementación de determinados programas.

En tal sentido el convenio implica el financiamiento del programa y además la colaboración técnica y financiera de SENDA. Y es necesario hacer presente



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

Código: VYDXHWERRH

que la cláusula cuarta del contrato civil de prestación de servicios entre la actora y la Municipalidad determina específicamente las funciones a realizar en marco del programa y determina además la fecha de duración del mismo, cuestión que se probará en la oportunidad procesal pertinente.

d. “Programa de reforzamiento de la atención de salud integral de los niños, niñas y adolescentes y jóvenes vinculados a la red de programadas del servicio nacional de protección especializada mejor niñez y servicio nacional de menores (SENAME) 2022”. Programa enfocado en fortalecer y mejorar las condiciones de salud general y de salud mental, en niños, niñas y adolescentes y jóvenes (NNAJ) vinculados a programas del SENAME, tanto del sistema de protección de derechos como del sistema de responsabilidad penal adolescente. Dicho programa se financia a través de un Convenio suscrito entre el Servicio de Salud y la Municipalidad, donde el primero se encarga de asignar una suma determinada de dinero para que el segundo realice acciones señaladas por éste para estrategias específicas y se compromete a implementar y otorgar las prestaciones señaladas en el Programa. Debemos tener en consideración que en el contexto de este Convenio, esta entidad Municipal debe entregar determinadas prestaciones y rendir aquellas al Servicio de Salud, por lo tanto, es un programa determinado, específico y que tiene la duración a la que se refiere el Convenio que será acompañado en la oportunidad pertinente.

Por lo tanto, a raíz de lo expresado con anterioridad, es de manifiesto que la relación contractual entre las partes se enmarca claramente en la necesidad de ejecutar programas determinados, cuyo presupuesto y dirección dependen de entidades diferentes al ente Municipal y no se enmarca en labores habituales.

Así las cosas, es necesario recalcar que las labores realizadas por la demandante son accidentales, puesto que se enmarcan en los programas antes descritos, los cuales tienen una vigencia determinada.

A saber:

- “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” del programa en convenio con FOSIS del año 2019, tiene vigencia desde el 01 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.

- “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS del año 2020, tiene vigencia desde 01 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020

- “Programa Senda Previene” programa en convenio con SENDA del año 2020, tiene vigencia desde el 01 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020.

- “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS del año 2021, tiene vigencia desde el 01 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021.

- “Programa Senda Previene” programa en convenio con SENDA del año 2021, tiene vigencia desde el 01 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de



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

Código: VYDXXHWERRH

2021.

- “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS del año 2022, tiene vigencia desde 01 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022.

- Programa “PrePARA2” según Convenio Marco de Colaboración Técnica y Financiera entre el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la I. Municipalidad de Cauquenes, tiene vigencia desde 01 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022.

- “Programa de reforzamiento de la atención de salud integral de los niños, niñas ya adolescentes y jóvenes vinculados a la red de programadas del servicio nacional de protección especializada mejor niñez y servicio nacional de menores (SENAME) 2022” tiene vigencia desde 01 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022.

Atendido aquello, la actora se encuentra realizando labores enmarcadas en programas determinados, que de conformidad a los convenios que serán acompañados en la oportunidad procesal pertinente, tienen una duración y financiamiento determinado, que no depende de este ente Municipal y se encuentra expresamente limitado por los convenios suscritos ente las entidades técnicas y de financiamiento y esta Municipalidad.

Y que, en ese contexto, la Ilustre Municipalidad de Cauquenes se encuentra facultada para suscribir contratos civiles de prestación de servicios a honorarios, puesto que se está claramente en la figura de prestaciones accidentales, que se realizan en el contexto de programas, financiados por entidades diferentes a esta municipalidad.

4. Inexistencia de relación de subordinación y dependencia: reclama la demandante una serie de hechos que, según su parecer, denotarían la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia con la I. Municipalidad de Cauquenes. Señala con poca precisión lo siguiente *“Estando presente, en consecuencia, en los hechos la existencia de los elementos de la relación laboral, especialmente la subordinación o dependencia, el cumplimiento de horarios, la prestación de servicios en las dependencias de la demanda, estar bajo el mando y dirección de superiores, no cabe sino concluir la presencia de un vínculo de naturaleza laboral, más allá del nombre que las partes hayan otorgado a la relación en los documentos respectivos o por lo que el empleador a su conveniencia trata de hacer ver.”*

No se detalla por la actora específicamente en qué dependencias de la Municipalidad realizó qué labor, no detalla quiénes serían sus superiores jerárquicos, ni el cargo que tendrían.

Sin embargo, debemos hacer presente que un vínculo civil que implique la ejecución de un servicio puede significar la sujeción a un tiempo y forma para dicho servicio, no siendo señal de ningún tipo de relación de subordinación y dependencia. Por lo mismo, el hecho de tener una distribución horaria



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

Código: VYDXHWERRH

determinada no obedece a una señal de relación laboral, sino que corresponde al funcionamiento de la Municipalidad, donde se enmarcan los servicios específicos a realizar. Es sentando en jurisprudencia administrativa que por el uso del recurso fiscal la administración está llamada a ejercer cierto tipo de control sobre aquel personal contratado a honorarios, así también se ha autorizado por los dictámenes de la Contraloría General de la República. Es de menester tener en cuenta para la resolución del asunto controvertido que 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:

- Se les califica como servidores estatales: desde el momento en que un prestador de servicios a honorarios suscribe un contrato con un órgano integrante de la Administración del Estado, tiene el carácter de servidor estatal puesto que cumple una función pública. Lo anterior encuentra su sustento en los dictámenes N°s 129, 140, 4.443, todos de 2004, de la Contraloría General de la República. Como se ha señalado por dicha entidad con anterioridad: *Quienes prestan servicios a la Administración sobre la base de honorarios no poseen la calidad de funcionarios públicos y tienen como norma reguladora de sus relaciones con ella el propio convenio* (dictámenes N°s 22.752 y 24.025, ambos de 2010, de la Contraloría General de la República). Ahora bien, que las personas contratadas a honorarios no estén sujetas a la generalidad de las normas del Estatuto Administrativo – tal como señala el artículo 4° inc. Final de la Ley N° 18.883-, no implica que no les afecten las disposiciones relativas al cumplimiento de los principios jurídicos de bien común que sustentan el régimen estatutario de derecho público, más aún si pertenecen a otros textos normativos, ya que, como se dijo anteriormente, los servicios se prestan al Estado en virtud de un contrato suscrito con un organismo público, de ahí entonces el concepto “servidor estatal” (dictámenes N°s 25.599/2003, 53.630/2002, 6.591 y 39.497, ambos del año 2000, de la Contraloría General de la República).

- Se encuentran sujetos al principio de probidad administrativa: la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República –contenida en los dictámenes N°s 6.698/2016, 79.410/2014, 74.914/2012, 77.045/2010, 16.360/2010, 25.599/2003 - es uniforme al resolver que los prestadores de servicios a honorarios no pueden incurrir en las conductas que impliquen vulnerar el principio de probidad administrativa, toda vez que revisten el carácter de



servidores públicos. La aplicación práctica de esta circunstancia se encuentra dada por la obligatoriedad de que los prestadores de servicios deban observar lo establecido en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República, en concordancia con el Título III, de la ley N° 18.575.

- Se encuentran sujetos a las inhabilidades e incompatibilidades de ingreso a la administración pública: las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades establecidas en el Título III, párrafo 2°, de la ley N° 18.575, tienen por objeto impedir que se desempeñen en la Administración del Estado aquellas personas que puedan verse afectadas por conflictos de intereses en el ejercicio de una determinada función, situación que evidentemente se produciría con independencia de la relación jurídica que las una con el respectivo organismo. En consecuencia, dichas disposiciones resultan aplicables al personal contratado sobre la base de honorarios, por cuanto lo contrario conduciría a posibilitar que una persona que se encuentra impedida para servir un cargo de planta o a contrata en un determinado Municipio, ingrese al mismo por la vía de aquel tipo de contratación, lo que frustraría el objetivo perseguido por el legislador. En este sentido se pronuncian los dictámenes N°s 53.630/2002, 25.031/2001, 39.497/2000, todos de la Contraloría General de la República.

Por otro lado, estas inhabilidades e incompatibilidades constituyen una limitación a la garantía constitucional consagrada en el numeral 17 del artículo 19 de la Carta Fundamental, que asegura a todas las personas *"La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes "*, por lo que no pueden extender su sentido y alcance a situaciones no contempladas en la norma legal que la regula, ni a vínculos jurídicos que excedan el marco del Derecho Público. Esta circunstancia viene a ratificar la abismal diferencia que separa a un contrato a honorarios en el ámbito privado, en relación a la misma contratación pero en la esfera del espacio público. Aplica dictámenes N°s E159361/2021 y 25.031/2001 de la Contraloría General de la República.

- Están sujetos a control permanente: las jefaturas que tengan a su cargo personal sujeto a honorarios, se encuentran obligadas a velar por el efectivo 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 real 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 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.

- Por otro lado, de los hechos narrados en la demanda, se hace referencia a ciertos correos electrónicos, pero no se da cuenta del contenido expreso de estos, quien los enviaba, cuál era el tipo de control que su supuesta jefatura ejercía sobre ella además de esto. Se hace referencia a un certificado de cumplimiento, que como sabemos y como se expresa en los contratos de la actora, se refiere a los informes de gestión que deben entregar las personas contratadas a honorarios para efectos de realizar el pago de sus funciones. De manera tal que, en los hechos, la demandante realizaba sus funciones de manera independiente y ajena a cualquier subordinación o dependencia.

- Por otro lado, la actora para acceder al pago de la boleta de honorarios presentada por ella, debía tener previamente la certificación de funciones de quien ejercía el cargo de Director de la Dirección de Desarrollo Comunal, quien tenía a su cargo la ejecución de los distintos programas en que trabajaba la actora, así el Director de DIDECO o Salud, en caso de su último contrato, debía certificar las funciones de la demandante previo a proceder al pago, es decir, era un pago condicionado a dicha certificación. Ahora, tales certificaciones obedecen a criterios impuestos por Contraloría General de la República en su jurisprudencia administrativa, pues lo cierto es que para todo servicio público es imperativo seguir los criterios del órgano contralor –en lo que nos convoca- exige la “justificación” del desembolso de recursos públicos, no bastando la suscripción del respectivo documento, por ello es necesario la certificación de funciones y el registro de asistencia de la servidora, como medios de control y acreditación de los servicios contratados.

5. Régimen jurídico aplicable a la demandante: Los contratos de prestación de servicios suscritos con la demandante se rigen primeramente por las reglas contenidas en el mismo contrato y subsidiariamente por las normas civiles que regulan el arriendo de servicios inmateriales, las que están contenidas en los



artículos 2006 y siguientes de dicho código. No podemos desconocer que este contrato de honorarios a suma alzada 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 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 representada, es el referido contrato a honorarios, máxime si es el mismo contrato que determinó que la demandante realizaría labores de apoyo en los distintos programas ya expresados con anterioridad, 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 apoyo como Trabajadora Social, en los programas “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades”, “Programa SENDA Previene” “Programa “PrePARA2” “Programa de reforzamiento de la atención de salud integral de los niños, niñas y adolescentes y jóvenes vinculados a la red de programadas del servicio nacional de protección especializada mejor niñez y servicio nacional de menores (SENAME) 2022”

En consecuencia, el régimen jurídico aplicable a la relación de la demandante con mi representada, 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”*

6. Imposibilidad de establecer una relación laboral regida por el Código del Trabajo. Los servicios públicos deben sujetar su actuar a la Constitución y las leyes. Este es el denominado principio de legalidad que informa el actuar de todos los órganos del Estado y cuya consagración aparece en los artículos 6° y 7° de nuestra Constitución.

En el mismo sentido el artículo 1° de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado, el cual expresa 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. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes.

A consecuencia de este principio es que los servicios de la administración pública centralizada y descentralizada, sólo pueden contratar personal conforme al estatuto legal especialmente dispuesto para tal propósito, sin que puedan realizar contrataciones fuera de ese marco preestablecido.

Así, el marco legal que rige a las municipalidades para efectos de contratación de personal es la Ley N° 18.883, Estatuto administrativo para Funcionarios Municipales, el cual contempla 3 formas de contratación: funcionarios de planta, a contrata y prestadores a honorarios. Ahora, es dable decir que el artículo 3° de dicho estatuto municipal, permite excepcionalmente la contratación conforme al código del trabajo para labores transitorias que se ejecuten en municipalidades que cuentan con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación, o para el personal de los servicios traspasados (DAEM) y sólo en aquellos casos, de manera que las Municipalidades por expresa remisión legal están impedidas de contratar bajo el Código Laboral a empleados para funciones no comprendidas dentro del anotado artículo 3 antes indicado de la Ley N°18.883.

Se hace presente que la prestación de servicios a honorarios en el ámbito de la administración pública ha sido reconocida también en la doctrina. Por ejemplo, el actual contralor el señor Jorge Bermúdez, sostiene en su obra “Derecho Administrativo General” (3° Edición, Editorial Legal Publishing), que: *“Dentro de las diversas formas de vinculación es posible encontrar funcionarios que conforman la planta del personal del servicio, funcionarios a contrata y servidores contratados a honorarios”* (páginas 439 y 440).

De lo expuesto se infiere que el servicio que represento sólo puede contemplar tres tipos de servidores públicos, que son:

- Trabajador de planta: Es aquel trabajador que conforma la organización estable de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley N° 18.695.

- Trabajadores a contrata: Es aquel trabajador que presta servicios de carácter transitorio, para cumplir las funciones de la ley N° 18.695, y durarán como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año.

- Trabajador a honorarios: Es aquel servidor que ejecuta labores accidentales, que no son propias de la municipalidad, mediante decreto del alcalde, que diga relación con profesionales o técnicos de educación superior, expertos en determinadas materias, o bien para cometidos específicos.

De lo dicho expresado, se puede advertir que el servicio que represento se encontraba absolutamente impedido de contratar con la demandante una relación laboral; y de haber obrado de esa manera la I. Municipalidad de Cauquenes habría incurrido en un acto jurídicamente nulo, transgresor del principio de



legalidad dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Constitución, del artículo 2° de la L.O.C 18.575 y de lo dispuesto en los artículos 2° y 4° del Estatuto de Funcionarios Municipales.

Entonces, en caso que S.S. declarara la existencia de una relación laboral regida por las normas del Código del Trabajo, tal actividad supondría el establecimiento de una suerte de sistema paralelo de contratación de personal en la administración del Estado, no contemplado legal ni presupuestariamente, que supondría la abrogación de toda la normativa pública ya latamente mencionada, y por lo mismo, vulnerar el principio de legalidad dispuesto en los artículos 6° y 7° del texto constitucional.

V) FALTA DE ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO

En concordancia con lo expresado anteriormente, no es efectivo que haya existido una falta de escrituración del contrato laboral, toda vez que la relación que unía a las partes fue en virtud de contrataciones a honorarios de carácter civil, debidamente escrituradas y conocidas por las partes.

Aún en caso de determinación de que existía una relación laboral, este contrato sí estaría escriturado y podría considerarse como tal el último contrato celebrado entre las partes.

Es de menester tener en cuenta que se solicita en la demanda que se declare como cláusulas esenciales del contrato de trabajo las siguientes *“Labor: Trabajadora Social en programa SENAMA-ELEAM con cargo al programa convenios con SEREMI de Desarrollo Social, SENCE y otros Duración del contrato: no obstante que el último contrato de fecha 01-06-2022 establece un plazo hasta el 31.12.2022, al existir una relación de trabajo continúa desde el 19 de junio de 2019, hemos de entender que el contrato es indefinido. Jornada laboral: 44 horas semanales. Remuneración: \$1.100.00”*

Se niega expresamente que la demandante haya realizado algún tipo de labor en el programa ELEAM. Debe considerarse por que en ningún otro párrafo de la demanda, la actora señala que realizó labores en dicho centro, por tanto, no es posible la existencia de la cláusula contractual que pretende hacer valer la actora.

Incluso debe tenerse en cuenta, como se probará en su oportunidad, que en caso de existir algún tipo de relación laboral, solo puede existir de forma continua desde el 01 de febrero de 2022, puesto que en enero de 2022, no existió contratación de ningún tipo con este ente municipal. Por lo tanto, en caso de decretarse algún tipo de indemnización, debe ser sobre aquella base.

VI) QUE SE ADEUDEN COTIZACIONES PREVISIONALES, DE SALUD Y SEGURO DE CESANTÍA

Atendida que la relación contractual existente entre las partes era una prestación de servicios a honorarios, regido por el derecho civil. Se niega expresamente que a la actora se le adeuden cotizaciones previsionales, de salud o seguro de cesantía.



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

Código: VYDXXHWERRH

VII) QUE EL DESPIDO HAYA SIDO SIN CAUSA LEGAL, INJUSTIFICADO, INDEBIDO, IMPROCEDENTE

Debemos hacer presente, que si bien esta parte mantiene la postura que en los hechos no existió un despido de ningún tipo, sino el término de una relación contractual de carácter civil, por el solo hecho de la llegada del plazo fijado en el mismo. En el evento de que se determine que la relación es de carácter laboral, no existió un despido sin causa legal, injustificado, indebido o improcedente.

Nuevamente vengo en recalcar la imprecisión de la demanda presentada, toda vez la actora se refiere indistintamente a un despido sin causa legal, injustificado, indebido o improcedente. Cuando existe claridad en nuestra doctrina y jurisprudencia la distinción entre cada uno.

El despido no es injustificado, toda vez que es considerado así aquel que aplica erróneamente la causal de despido del artículo 159 del Código del Trabajo, cuestión que en los hechos no sucedió.

El despido no es indebido, toda vez que es considerado así aquel que aplica erróneamente las causales de despido del artículo 160 del Código del Trabajo, cuestión que en los hechos no ocurrió.

El despido no es improcedente, toda vez que es considerado así aquel que aplica erróneamente las causales de despido del artículo 161 del Código del Trabajo, cuestión que en los hechos no ocurrió.

El despido no fue sin causa legal, toda vez que, en caso de existir un vínculo laboral entre las partes, este solo existía desde el 01 de febrero de 2022, poniendo término a la relación en virtud de lo dispuesto en las cláusulas del último contrato celebrado entre las partes, esto es la fecha de término del mismo.

VIII) QUE EL DESPIDO HAYA SIDO NULO

En el caso hipotético que se diera lugar a esta demanda es completamente improcedente que condene a esta Municipalidad por Nulidad del despido. No procede la nulidad referida puesto que en aquellos casos en que los “empleadores” son la administración del estado, toda vez que la modalidad de contratos de honorarios se permite por ley, nuestro máximo tribunal ha declarado que no aplica la sanción de nulidad del despido para aquellas personas contratadas a honorarios, dicha jurisprudencia asentada puede leerse, por ejemplo en causa ROL 1451-19 de 11 de junio de 2019, en sentencia pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, que en sus considerandos establece: *“Segundo : Que en el recurso se señala que lo decidido por la Corte de Apelaciones de Concepción, en cuanto consideró procedente la denominada sanción de nulidad del despido, es erróneo, y contradice al criterio jurisprudencial sostenido por tribunales superiores de justicia, señalando para efectos de su contraste, los fallos emanados de dicha Corte en los autos Rol 36601-17 y 37990-1717, en los cuales se indica que la referida sanción sólo procede en el evento que el empleador haya efectuado la retención de las remuneraciones que indica la ley, pero que, a pesar de ello, no enteró dichos fondos en las entidades*



pertinentes. Asimismo, acompañó para su cotejo la sentencia dictada en los antecedentes N° 41.500-17 de esta Corte, la que, según afirma, contiene la tesis correcta, esto es, que es improcedente la aplicación de la sanción de nulidad del despido, pues entienden que tal punición no procede en los casos en que el empleador, un organismo de la Administración del Estado, celebró con el trabajador contratos de honorarios amparado en una fórmula legal que lo autorizaba, lo que lo exime de la punición referida.

Tercero: Que la sentencia impugnada, por su parte, resolvió la controversia argumentando que, establecida la existencia de relación laboral y la mora en el pago de las cotizaciones previsionales, el despido no produce efecto alguno, haciéndose aplicable la sanción de la nulidad del mismo. Por ende, aunque en el hipotético caso que SS., acogiera la demanda 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 Administración del Estado estuvo en las condiciones legales de proceder a su pago a la instituciones previsionales correspondientes, y además solo con la dictación eventual de sentencia condenatoria estaríamos en presencia de una relación laboral, a la cual como ya hemos señalado la Municipalidad jamás estuvo en las condiciones de convenir una forma distinta de contratación”.

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 I. Municipalidad de Cauquenes estuvo en las condiciones legales de proceder al pago de las instituciones previsionales correspondientes, a lo imposible SS., nadie está obligado.

IX) OTROS HECHOS RELATADOS EN LA DEMANDA

- Se relata por la actora que su desvinculación se realiza el día 31 de diciembre, donde no se le entregó ningún documento formal. Debemos hacer presente al respecto, que la relación contractual de carácter civil que unía a las partes, tuvo término por el solo evento de la llegada del plazo determinado en la cláusula décima, de dicho contrato.

X) QUE SE ADEUDEN A LA ACTORA LAS INDEMNIZACIONES LABORALES QUE INDICA

1. Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$1.100.000. No es procedente, porque atendida la calidad de servicios a honorarios de la actora, se dio término al contrato de acuerdo a las estipulaciones vigentes en dicho contrato.

2. Indemnización por años de servicio: \$4.400.000. No es procedente por la calidad de servicios a honorarios que prestó la actora. Y aún en el evento de ser procedente, la supuesta continuidad de la relación laboral solo existió desde febrero de 2022 hasta diciembre de 2022, por lo tanto, al no cumplir un año en sus labores, a la actora no le corresponde esta indemnización.

3. Recargo legal del 50% sobre indemnización por años de servicio:



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

Código: VYDXXHWERRH

\$2.200.000. No es procedente por la calidad de servicios a honorarios que prestó la actora. Y aún en el evento de ser procedente, la supuesta continuidad de la relación laboral solo existió desde febrero de 2022 hasta diciembre de 2022, por lo tanto, al no cumplir un año en sus labores, a la actora no le corresponde esta indemnización.

4. Feriado legal, del periodo siendo 15 días hábiles que constituyen 21 días corridos: \$770.000. No es procedente por la calidad de servicios a honorarios que prestó la actora.

5. Cotizaciones previsionales adeudadas durante el periodo de la relación laboral, es decir, desde el 19 de junio de 2019 a 31 de diciembre de 2022. No es procedente por la calidad de servicios a honorarios que prestó la actora. Aún en el evento de ser procedente, la supuesta continuidad de la relación laboral solo existió desde febrero de 2022 hasta diciembre de 2022, por lo tanto, ese sería el periodo que se adeudaría.

6. Intereses, reajustes y costas, no son procedentes lo intereses y reajustes atendida la calidad de los contratos de la actora. En el improbable caso de que se condene a esta Municipalidad, no proceden tampoco las costas, por existir derecho justo para litigar.

POR TANTO, de conformidad a lo expuesto y la normativa citada anteriormente; solicita tener por contestada la demanda de reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, despido sin causa legal, injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones, y en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas. Declarando:

1) Que, el vínculo que unía a la demandante con su representada, es un contrato de prestación de servicios a honorarios, no relación laboral.

2) Que, en el caso que determine la existencia de una relación laboral se resuelva que el despido se encuentra justificado.

3) Que, no es procedente el pago de cotizaciones previsionales, de seguridad social y de salud, seguro cesantía, porque no corresponde respecto a un contrato de honorarios.

4) Que, no es procedente la nulidad del despido, porque estamos en presencia de un contrato a honorarios.

5) Que, en caso de declararse la relación laboral, los efectos de la nulidad del despido no son procedentes por tratarse de un organismo de la Administración del Estado.

6) Que, en caso de acogerse la demanda presentada no se condena en costas a esta Municipalidad, por tener legítimo derecho a litigar.

TERCERO: Que, con fecha 28 de junio del año curso, 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.

Asimismo en la referida oportunidad, se establecieron como hechos a



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

Código: VYDXHWERRH

probar los que siguen: 1. Existencia de relación de subordinación y dependencia entre las partes. En lo afirmativo, fecha de inicio y de término de la misma, estipulaciones del contrato, funciones encomendadas a la demandante, naturaleza de la referida función, jefe directo y/o departamento municipal al que pertenecía en su caso. Así como también descripción de su jornada laboral, registro de aquella y lugar en que se encontraba dicho registro. Monto de la remuneración mensual de la demandante. 2. Si la contratación de la parte demandante estaba condicionada a la duración de un convenio entre la municipalidad y el SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR, SENDA, SEMANE Y FOSIS. Y en este sentido, si los servicios contratados obedecían a una función permanente y habitual de la entidad edilicia. 3. Si el despido efectuado fue justificado y las razones de aquello. 4. Si se adeudan a la demandante cotizaciones previsionales. 5. Naturaleza y monto de las prestaciones demandadas.

CUARTO: Que, el 9 de agosto 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. Set de Contratos de prestación de servicios a honorarios, de doña [REDACTED], durante el período trabajado para la demandante (2019-2022). 2. Decretos Alcaldicios y Resoluciones, durante el período y programas trabajados para la demandante (2019-2022). 3. Set de correos electrónicos (6 cadenas de correos) entre las partes de este juicio, rolante a folio 70. 4. Set de informes boletas a honorarios emitidas por la demandante periodos 2019-2022. 5. Certificado Permiso Especial junio de 2022. 6. Nueve actas de reuniones de trabajo, rolante a folio 73. 7. Once informes de evaluaciones sociales emitidos por la demandante a la demandada, al director de desarrollo comunitario, rolante a folio 74. 8. Informe de desempeño noviembre 2021. 9. Informe de gestión abril 2022. 10. Certificado laboral agosto de 2021. 11. Reporte de asistencia julio 2022. 12. Tres Certificados de cursos aprobados por la demandante.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: 1. Reportes de asistencia de la demandante, periodos comprendidos desde junio de 2019 a diciembre de 2022. 2. certificados de solicitudes y comprobantes de vacaciones de la demandante, periodos comprendidos desde junio de 2019 a diciembre de 2022. 3. Hoja de vida o anotaciones de la demandante períodos junio de 2019 a diciembre de 2022. 4. Certificados de licencias médicas de la demandante, períodos junio de 2019 a diciembre de 2022. 5. Carta de renuncia de la demandante al Programa Senda Previene.

B) CONFESIONAL: Comparece a declarar don [REDACTED], Rut [REDACTED], de profesión contador público y auditor, cargo administrador municipal. Declara que no conoce a la parte demandante. Que la función principal de la municipalidad es velar por el bienestar de la comunidad, y el departamento



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

Código: VYDXXHWERRH

de desarrollo comunitario ve todo lo que es desarrollo comunitario, tiene varias dependencias una de ellas es el plan asistencial, que busca brindar ayuda a la comunidad que es carente de recursos o que tiene alguna situación de emergencia, que no sabe la fecha desde que está vigente DIDECO pero que cree sería desde el inicio de la municipalidad. Indica que conoce el programa Senda Previene, las labores de éste son realizar actividades de prevención del consumo de drogas, no sabe de cuando está vigente dicho programa. Por último, indica que conoce el departamento de salud Cesfam don Ricardo Valdés, el que no sabe de cuando está funcionando.

C) TESTIMONIAL: 1.- Comparece doña [REDACTED], cédula de identidad, N° [REDACTED], egresada de Trabajo Social, domiciliada en [REDACTED], comuna de Cauquenes. Declara que conoce a las partes de este juicio, que las partes son la municipalidad contra una ex funcionaria municipal, los conoce porque ella también trabajó en la municipalidad durante 40 años y fue finiquitada por esta administración. La demandante trabajaba en el mismo departamento que ella, esto es, dirección de Desarrollo comunitario (DIDECO) pero en distintos departamentos que el mismo DIDECO administraba, ella trabajaba en el ELEAM y la demandante en la parte social de la municipalidad. Señala que siempre veía a la demandante cuando firmaban el ingreso y la salida del trabajo, veía su trabajo en atención de público, por que donde ella firmaba, la oficina de la demandante estaba atrás. Señala que la demandante es trabajadora social y trabajaba en el plan asistencial de la municipalidad, y tenía una jefa ahí la Sra. Catalina Veloso y el jefe directo don Patricio Aravena. Señala que conoce el programa Senda Previene, sabe de qué se trata más o menos, por en ella se dedicaban a dar charlas a los jóvenes, este programa siempre ha estado vigente porque son programas que administra la municipalidad. Que el departamento de salud Cesfam don Ricardo Valdés siempre ha estado funcionando, lo sabe por qué ella fue concejal de salud, y estaba a cargo de salud, tenía que administrar y supervisar las funciones de cada funcionario de salud. Señala que la demandante debía hacer un certificado de su trabajo o gestión mensual para que le pagasen su remuneración, que la remuneración era mensual, no sabe si la remuneración era siempre la misma, no conoce sobre ello.

Contrainterrogación. Indica que ella ha trabajado en distintos programas del municipio, en educación, en la oficina de la vivienda, en muchas partes, los administran y dependen del mismo jefe que es el alcalde y el jefe de DIDECO. Señala que conoció a la demandante como funcionara cuando firmaba, llegaba a firmar donde estaban los libros, y la demandante atendía público, y muchas veces la gente, como ella era conocida, le preguntaba donde trabajaba la asistente social Débora tanto, y ella les indicaba donde era. Declara que cuando conoció a la demandante trabajaba en Eleam y firmaba en Dideco en la misma parte que la demandante. Señala que la demandante no trabajó en Eleam, mientras ella estuvo en Eleam durante cuatro años le consta que no.



2.- Comparece doña [REDACTED], cédula de identidad N° [REDACTED] técnico en Trabajo Social, divorciada, domiciliada Villa [REDACTED], comuna de Cauquenes.

Declara que conoce a las partes de este juicio, a la señorita Débora y a la municipalidad. Indica que conoció a la demandante el año pasado cuando ingresó a DIDECO a realizar su práctica laboral, la demandante estaba trabajando en el plan asistencial donde tenía una supervisora que en ese momento estaba a cargo del plan asistencial era la señorita Camila Peñailillo que también era su supervisora de práctica. Indica que la demandante era muy responsable en el cumplimiento de sus funciones y también veía que era muy pro en cuanto al desarrollo de su trabajo. Señala que recuerda que en una ocasión la vio muy afectada y le pregunto qué le pasaba, y la demandante le hizo mención que ella tenía que irse de ese lugar, que la estaban viendo otro programa, por ende, la hacían renunciar para poder volverla a contratar en el nuevo programa donde se tenía que reincorporar. Indica que quien hacía esto era la jefatura, los encargados del plan asistencial de DIDECO. Señala que el plan asistencial existe desde que llegó a Cauquenes, que lleva seis años en Cauquenes. Manifiesta que la demandante cumplía horarios en DIDECO, todos los funcionarios cumplían horarios, que había veces que no veía a la demandante porque ellos salían a operativos en terreno y llegaban fuera de los horarios de su salida, agrega, que a la demandante le pagaban una remuneración de forma mensual como a todos los trabajadores, además, que no vio que la demandante se tomara vacaciones. Indica que sabe que la demandante está demandando por un despido injustificado, sabe que el despido fue el año pasado, porque vio que la demandante salió de DIDECO, y de Dideco fue movida a programa familia que está al lado que también es municipal y después pasó a salud, que se la encontró por coincidencia que estaba trabajando en salud hasta que quedó desvinculada. Por último, señala que el empleador de la demandante era la municipalidad.

Contra interrogación. Declara que conoció a la demandante en enero del año 2022 hasta que cumplió sus cuatrocientas horas de práctica, que la demandante salió antes que ella terminará su práctica. La testigo trabajaba en plan asistencial, como apoyo a la unidad. Señala que el plan asistencial pertenece al departamento DIDECO. Indica que ella firmaba en un libro que son de alumnas en práctica, donde está don Héctor, y los funcionarios tenían su libro aparte. Señala que ella firmaba por instrucción de su encargado supervisor que era la Srta. Camila Peñailillo y don Héctor.

3.- Comparece don [REDACTED], cédula de identidad N° [REDACTED] ingeniero agrónomo, domiciliado en [REDACTED], comuna de Cauquenes.

Declara que conoce a las partes de este juicio, porque él también fue funcionario de la municipalidad, trabajó en el programa PRODESAL por once años. A la demandante la conoce porque ella trabajaba en el departamento social de la



municipalidad que dependía de DIDECO, igual que ellos en el programa PRODESAL. Indica que la demandante percibía una remuneración mensual, que cumplía horarios de trabajo igual que él, porque firmaba en la misma parte en el departamento de desarrollo comunitario DIDECO, se encontraban todas las mañanas y en las tardes. Señala que la demandante dependía de la asistente social, en ese tiempo la jefa del departamento era Catalina Veloso, y de hecho él se entendía con ella, porque por ejemplo él trabaja en la parte rural, y ella como trabajadora social tenía que evaluar a ver si llevaban los casos, Catalina era quien los evaluaba y designaba a los trabajadores del departamento para ir a terreno para ir a evaluar los casos que veían, y la Sra [REDACTED] me acompañó en varias oportunidades. Señala que el programa DIDECO cuando él entró el 2011 ya estaba funcionando el programa.

Contra interrogación. Declara que trabajó en Prodesal hasta el año 2022, y que conoció a la demandante en el 2018 o 2019, no recuerda cuando ella entró. Señala que Prodesal no está físicamente en DIDECO, está en lo que era la escuela N°1 donde está el SAR al lado del SAR, pero veía a la demandante porque a él lo hacían firmar en DIDECO, tenía que pasar a firmar allá en las mañanas y en las tardes, no firmaba donde trabajaba. Indica que en el hall de entrada estaban los libros de asistencia de todos los programas, y ahí se encontraban todas las mañanas con la demandante, ella trabaja físicamente ahí mismo, en ese mismo departamento de desarrollo comunitario. Señala que específicamente no conoce el programa Familia, pero lo ha escuchado nombrar, lo mismo respecto del programa Senda Previene, no lo conoce mayormente.

4.- Comparece don [REDACTED], cédula de identidad N° [REDACTED], técnico audiovisual, domiciliado en [REDACTED] comuna el Tabo. Declara que conoce a las partes de este juicio, son [REDACTED], su pareja, y la municipalidad de Cauquenes. Señala que la demandante entró a trabajar en el año 2019, poco antes de la pandemia o ya estando en pandemia, en la administración de Juan Carlos Muñoz, el alcalde antiguo de la comuna de Cauquenes, en la oficina de DIDECO en la Ilustre Municipalidad de Cauquenes. Tiene entendido que su empleador directamente es el alcalde, le pagaban una remuneración, tenía que cumplir horarios, después de alcalde Juan Carlos Muñoz tenía dos jefes más a quien rendía cuenta la Srta. Catalina Veloso y don Patricio. Indica que no sabe precisamente hace cuánto tiempo funciona el departamento de Dideco donde trabajaba la demandante, pero que desde que ella estaba trabajando ahí, eso él tiene conocimiento. Señala que cuando llegó la administración nueva a la demandante la cambiaron directamente programa familia, ahí con reducción de jornada, como él es la pareja, él se dio cuenta de todo eso, de la reducción de jornada, sueldo también más bajo, la cambió su jefa nueva que llegó en esa administración.

Contra interrogación Declara que con la demandante son pareja desde el año 2018, 2019, y que viven juntos.



D) OFICIOS: Oficio AFP MODELO, consta a Folio 88 y Oficio FONASA, consta a. Folio 85.

SEXTO: Que por su lado la demandada, se valió de los siguientes medios de prueba: **A) DOCUMENTAL:** 1. Contrato de prestación de servicios a honorarios en programa Familia del Subsistema de Oportunidades, de doña [REDACTED] de fecha 28 de junio de 2019. 2. Decreto Alcaldicio N°2545 de fecha 08 de julio de 2019 de la municipalidad, que aprueba contrato. de prestación de servicios referido al punto N°1. 3. Contrato de prestación de servicios a honorarios en programa Familia del Subsistema de Oportunidades de doña [REDACTED] de fecha 27 de enero de 2020. 4. Decreto Alcaldicio N°261 de fecha 03 de febrero de 2020, que aprueba contrato de prestación de servicios referidos en el punto 3. 5. Contrato de prestación de servicios a honorarios en programa SENDA PREVIENE de doña [REDACTED] de fecha 27 de enero de 2020. 6. Decreto Alcaldicio N°262 de fecha 03 de febrero de 2020 que aprueba contrato referido en el punto 5. 7. Contrato de prestación de servicios a honorarios en programa Familia del Subsistema de Oportunidades, de doña [REDACTED] de fecha 21 de enero de 2021. 8. Decreto Alcaldicio N°242 de fecha 28 de enero de 2021, que aprueba contrato de prestación de servicios referidos en el punto 7. 9. Contrato de prestación de servicios a honorarios en programa SENDA PREVIENE, de doña [REDACTED] de fecha 04 de febrero de 2021. 10. Decreto Alcaldicio N°941 de fecha 17 de febrero de 2021, que aprueba contrato de prestación de servicios referido en el punto 9. 11. Contrato de prestación de servicios a honorarios en programa Familia del Subsistema de Oportunidades, de doña [REDACTED] de fecha 09 de febrero de 2022. 12. Decreto Alcaldicio N°715 de fecha 21 de febrero de 2022, que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios en programa Familia del Subsistema de Oportunidades. 13. Carta de renuncia de [REDACTED] de fecha 28 de marzo de 2022. 14. Decreto Alcaldicio N°1194 de fecha 22 de abril de 2022 que pone término anticipado al contrato de prestación de servicios a honorarios por renuncia voluntaria de la actora. 15. Contrato de prestación de servicios a honorarios en programa Prepara-2, de doña [REDACTED] de fecha 06 de abril de 2022. 16. Decreto Alcaldicio N°1692 de 19 de abril de 2022, que aprueba el contrato de prestación de servicios a honorarios en programa Prepara-2. 17. Carta de renuncia de [REDACTED] de fecha 26 de mayo de 2022. 18. Decreto Alcaldicio N°2698 de fecha 14 de junio de 2022 que pone término anticipado al contrato de prestación de servicios a honorarios por renuncia voluntaria. 19. Contrato de prestación de servicios a honorarios en Programa de Reforzamiento de la Atención. de Salud Integral de los niños, niñas y adolescentes y jóvenes vinculados a la red de programas del servicio nacional de protección especializada mejor niñez y Servicio Nacional de Menores (SENAME) 2022, de doña [REDACTED] de fecha 01 de junio de



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

Código: VYDXHWERRH

2022. 20. Decreto Alcaldicio N°1592 de 22 de junio de 2022, que aprueba el contrato referido en el punto 19. 21. Boletas de Honorarios Electrónica y Certificado de desempeño de los meses julio a diciembre de 2019 de programa Familia del Subsistema de Oportunidades de doña [REDACTED]. 22. Boletas de Honorarios Electrónica y certificado de desempeño de los meses de enero a diciembre de 2020 de programa Familia del Subsistema de Oportunidades doña [REDACTED]. 23. Boletas de Honorarios Electrónica y certificados de desempeño de programa Familia del Subsistema de Oportunidades los meses de enero a junio de 2021 de doña [REDACTED]. 24. Boletas de Honorarios Electrónica y certificados de desempeño de programa SENDA PREVIENE los meses de julio a diciembre de 2021 de doña [REDACTED]. 25. Decreto Exento N°1325 de 31 de marzo de 2022, donde se aprueba el pago de doña [REDACTED] del mes de enero de 2022. 26. Boletas de Honorarios Electrónica, certificados de desempeño e informes de actividades de programa "Prepara-2" de doña [REDACTED] meses de enero, marzo, abril y mayo de 2022. 27. Boletas de Honorarios Electrónica, certificados de desempeño, informes de actividades y decretos de pago de programa de Reforzamiento de la Atención de Salud Integral de los niños, niñas y adolescentes y jóvenes vinculados a la red de programas del servicio nacional de protección especializada mejor niñez y Servicio Nacional de Menores (SENAME) 2022 de doña [REDACTED] de los meses de junio a diciembre de 2022. 28. Decreto Exento N° 1111 de fecha 14 de febrero de 2019, de Municipalidad de Cauquenes que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 29. Resolución Exenta N°70 de fecha 22 de enero de 2019, de Dirección Regional de FOSIS Maule, que aprueba y contiene Convenio entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 30. Decreto Exento N° 1081 de fecha 13 de febrero de 2019, de Municipalidad de Cauquenes, que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 31. Resolución Exenta N°70 de fecha 22 de enero de 2019, de Dirección Regional de FOSIS Maule, que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 32. Decreto Exento N° 811 de fecha 31 de enero de 2020, de Municipalidad de Cauquenes que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 33. Resolución Exenta N° 45 de fecha 17 de enero de 2020, de Dirección Regional de FOSIS Maule, que aprueba y contiene Convenio entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 34. Decreto Exento N° 812 de fecha 31 de enero de 2020, de Municipalidad de Cauquenes que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 35. Resolución Exenta N° 46, de Dirección Regional de FOSIS Maule, que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. 36. Decreto Exento N°414 de



fecha 03 de febrero de 2021, de Municipalidad de Cauquenes, que aprueba y contiene Convenio entre SENDA e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. **37.** Decreto Exento N°507 de fecha 09 de febrero de 2021, de Municipalidad de Cauquenes, que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. **38.** Decreto Exento N°343 de fecha 21 de enero de 2022, de Municipalidad de Cauquenes, que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. **39.** Decreto Exento N°344 de fecha 21 de enero de 2022, de Municipalidad de Cauquenes, que aprueba y contiene Convenio de Transferencia de Recursos suscrito entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes, entre FOSIS e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. **40.** Decreto Exento N°1862 de fecha 26 de abril de 2022, que aprueba y contiene Convenio entre SENAME e Ilustre Municipalidad de Cauquenes. **41.** Boletas de Honorarios Electrónica, certificados de desempeño e informes de actividades de programa "Familias" de doña [REDACTED] meses de enero, marzo, abril y mayo de 2022.

B) CONFESIONAL: Comparece doña [REDACTED], Rut: [REDACTED]. Señala que ingresó en el año 2019 a la oficina de Plan asistencial en DIDECO, cuando llegó la nueva administración la cambiaron al programa familia, le redujeron la jornada por dos meses con el compromiso de aumentarle, pero no se dio esa posibilidad y la cambiaron a senda, y ahí en senda previene estuvo, y luego de eso se fue a salud, señala que lo que pasa es que ella era alumna de magister en gerontología clínica interdisciplinaria, entonces, por eso la cambiaron a salud. En cuanto a si ella postuló a salud, señala que ella le comentó a la Sra. Carolina Friz cuando ella la cambió a senda, que senda no le acomodaba mucho, la verdad es que ella necesitaba trabajar entonces le dijo que si perfecto, necesito el trabajo así que accedía a cambiarse a senda, y ahí le comentó que ella estaba estudiando, y le dijo que la iba ayudar, que iba a hablar con Alejandra Landeros quien era la directora de salud para que la llamará y le diera el trabajo en salud, que era por la misma empleadora la Sra. Nery Rodríguez. Señala que en salud trabajó en varios programas, ella iba a un tercer sector que se estaba creando en el Cesfam Ricardo Valdés, eso es lo que le dijo en primera instancia, y que le dijo cuando llegó a firmar contrato, que le faltaba alguien, nadie se quería hacer cargo del programa de mejor niñez en salud, es un programa del Sename que nadie se quería hacer cargo, y que ese programa necesitaba responsabilidad administrativa, sin embargo, ella obviamente no se negó, porque era una posibilidad que se le estaba dando, así que accedió a hacerse cargo de ese programa de mejor niñez, y además cumplir funciones en el tercer sector del Cesfam. En cuanto a si respondía solo a departamento de salud o Sename, si hacía informes a Sename, señala que ella dependía 100% del departamento de salud, la Sra. Alejandra era su jefa, y que hacía informes de



gestión. Señala que el programa se financiaba con una parte que daban desde Talca, desde el regional, desde mejor niñez, le tocaban recursos al departamento de salud una parte, y la otra parte desde la municipalidad. Respecto a los contratos que firmó con municipalidad si tenían plazo, señala que desde el año 2019 claro, a ella le fueron haciendo contratos siempre continuos, pero siempre le fueron haciendo contratos porque las platas municipales las envían los programas entonces tenían que financiar sus sueldos con dineros de los programas que inyectaba el gobierno. Sobre si el dinero de su sueldo provenía del programa, señala que la municipalidad le pagaba a ella, que no sabe cómo lo hacían ellos, como distribuían los recursos, su área es social no financiera. Sobre si sus contratos mencionaban algún programa específico, señala que no lo recuerda, ella solo leía su sueldo, sus horas, que tenía que prestarle servicios a la municipalidad, que todo lo que municipalidad le pedía lo tenía que hacer.

C) TESTIMONIAL: Comparece doña [REDACTED], cédula de identidad N° [REDACTED], kinesióloga, domiciliada en [REDACTED], Cauquenes. Declara que trabaja en la municipalidad desde el 1 de junio del año 2021, su función actual es directora comunal de salud, conoce a doña [REDACTED], ella presentó su curriculum el año pasado para poder ingresar a un contrato a honorarios para un convenio del Servicio de Salud del Maule, como en el mes de junio del año pasado, ella fue entrevistada y también seleccionada para poder cubrir ese cargo. Indica que su contrato vencía el 31 de diciembre. Indica que el programa es un convenio que les llega a través del Servicio de Salud del Maule relacionado con el SENAME mejor niñez, en el cual les entregan un cierto presupuesto para poder mantener los controles de salud de los niños al día, y también dando énfasis en lo que es la salud mental de los niños de un listado que les entrega el Servicio de Salud del Maule del cual ellos deben cumplir de acuerdo a la meta que se les fija. En cuanto a si en este programa existen funcionarios de planta o de contrata de la municipalidad, señala que como las actividades son habituales las que realizan en el control de los niños, en general las prestaciones que les piden por el convenio se cubren con el personal que ya está contratado, lleva años contratado a contrata, a plazo fijo, indefinido, pero siempre se ve igual la brecha que tienen para dar respuesta a esta convenio y se contrata a los profesionales cubrir esa brecha. El convenio se financia a través de un presupuesto que les envía el Servicio de Salud del Maule para dar cumplimiento al convenio, el programa es supervisado por el Servicio de Salud del Maule mensualmente a través de una plataforma, es una rendición de cuentas, de actividades, se le envía directamente a la asesora a cargo en el cual se va informando como van avanzando.

Contra interrogación. Declara que desconoce hace cuanto funciona el programa referido. Desconoce hace cuánto tiempo existe el cargo que ella tiene en el departamento de salud, pero es un cargo que existe hace bastante tiempo de acuerdo a la Ley, se imagina que a medida que fue creciendo el departamento, se



crean figuras como el director comunal, por último indica que las funciones que desarrolla el departamento de salud son permanentes en el tiempo.

SÉPTIMO: 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 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.

OCTAVO: Que 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 19 de junio de 2019 al 31 de diciembre del año 2022; situación reafirmada en la contestación de la demanda y cotejada con la documental acompañada por ambas partes, en los siguientes términos: 1) Contrato de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social en labores de Profesional de Apoyo y Evaluaciones Sociales según “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS, que de conformidad a la cláusula octava del mismo contrato, éste regirá desde el 19 de junio de 2019 y hasta el 31 de diciembre del 2019. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°2545 de 08 de julio de 2019 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo. 2) Contrato de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social en labores de Profesional de Apoyo y Evaluaciones Sociales según “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS, que de conformidad a la cláusula séptima del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de enero de 2020 y hasta el 30 de junio de 2020. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio



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

Código: VYDXHWERRH

N°261 de 03 de febrero de 2020 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo. 3) Contrato de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social como profesional de apoyo “Programa Senda Previene” programa en convenio con SENDA, que de conformidad a la cláusula octava del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de julio de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°262 de 03 de febrero de 2020 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo. 4) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social en labores de Profesional de Apoyo y Evaluaciones Sociales según “Programa Familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades” programa en convenio con FOSIS, que de conformidad a la cláusula octava del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de enero de 2021 y hasta el 30 de junio de 2021. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°242 de 28 de enero de 2021 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo. 5) Contrato de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social como profesional de apoyo “Programa Senda Previene” programa en convenio con SENDA, que de conformidad a la cláusula octava del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de julio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°491 de 17 de febrero de 2021 y que termina por el solo cumplimiento del plazo señalado en el mismo. 6) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social de Apoyo Familiar Integral a Programa de acompañamiento Familiar Integral, programa en convenio con FOSIS, que de conformidad a la cláusula décima del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de febrero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°715 de 12 de febrero de 2022. Contrato terminado por decisión voluntaria de la actora, con fecha 28 de marzo del año 2022, aprobando por Decreto Alcaldicio N°1194 de fecha 22 de abril de 2022. 7) Contrato de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social del Programa “PrePARA2” según Convenio Marco de Colaboración Técnica y Financiera entre el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la I. Municipalidad de Cauquenes, que de conformidad a la cláusula décima del mismo contrato, éste regirá desde el 29 de marzo de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, o MIENTRAS SUS SERVICIOS SEAN NECESARIOS PARA EL MUNICIPIO. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°1692 de fecha 19 de abril de 2022. Contrato terminado por decisión voluntaria de la actora, con fecha 26 de mayo de 2022, aprobado por Decreto Alcaldicio N°2698 de 14 de junio de 2022. 8) Contrato civil de prestación de servicios a Honorarios, para prestar servicios de Trabajadora Social para la ejecución del Convenio “Programa de reforzamiento de la atención de salud integral de los niños, niñas ya adolescentes y jóvenes vinculados a la red de programadas del servicio nacional de protección



especializada mejor niñez y servicio nacional de menores (SENAME) 2022” financiados por el Ministerio de Salud, que de conformidad a la cláusula décima del mismo contrato, éste regirá desde el 01 de junio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, o mientras sus servicios sean necesarios para el Municipio. Contrato aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°491 de 17 de febrero de 2021

La contratación en términos generales, fue para desempeñarse en distintos programas en que interviene el municipio, en razón de su profesión, esto es, trabajadora social.

Se deja asentado que a pesar que existen dos renunciaciones de la demandante, fue incorporada de inmediato, en otros programas celebrando nuevos contratos a honorarios, tal como se detalla en los párrafos que anteceden.

En definitiva, puede concluirse que existe continuidad en la prestación de servicios entre las partes desde el 19 de junio de 2019 al 31 de diciembre del año 2022; situación que interpretada a la luz del principio básico del Derecho del Trabajo, de la continuidad laboral, lleva a concluir que frente a una sucesión de contratos de duración determinada, nos encontramos ante la presencia de un contrato de duración indeterminada; conclusión que a su vez guarda armonía con otro principio que impera en el Derecho Laboral, esto es el de primacía de la realidad; por consiguiente, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, debe dársele preferencia a lo primero. *“La realidad expresa Américo Plá- refleja siempre necesariamente la verdad. “*

Así en la práctica nos encontramos frente a una trabajadora, que tenía obligación de controlar sus asistencias, sujeta a un poder de dirección, que debía rendir cuenta de sus cometidos y en general se encontraba sometida a un empleador que en este caso era la Municipalidad que cada cierto tiempo, como se observa de los contratos a honorarios acompañados decidía el lugar o departamento (principalmente DIDECO) en donde sus servicios eran necesarios y la trasladaba de un programa a otro, o bien la mantenía en el mismo, por tiempos que si bien en principio fueron determinados, lo fueron sin solución de continuidad o mejor dicho, de forma ininterrumpida entre los años 2019 a 2022.

En efecto, como se ha reconocido, los contratos de prestación de servicios a honorarios incorporados, tienen como fuente los actos administrativos municipales ya referidos de manera precedente, en virtud de los cuales, la demandada otorgó a la actora una serie de beneficios que tenían como fundamento justamente su prestación de servicios, labores que como ya se ha indicado fueron prestados por la actora con motivo de programas comunitarios, por lo que los mismos no pueden ser entendidos como servicios no habituales del municipio porque evidentemente estos fueron entregados en diversos programas del quehacer municipal y en diversas direcciones, tal y como lo han indicado tanto la actora como sus testigos.



NOVENO: Que avanzando en la controversia de fondo, el demandante alega que fue despedida el día 31 de diciembre de 2022, oportunidad en la que no se le entregó ningún documento formal y solo se le informa que no se le renovará el contrato, sin que hasta la fecha haya recibido carta alguna que formalice el término de la relación laboral.

Luego al haberse establecido la existencia de un vínculo laboral de carácter indefinido, el despido efectuado sin mayor explicación, constituye un despido injustificado, más aún cuando en nuestro derecho el despido es un acto causado, y por lo mismo dicha comunicación de no renovación del contrato, no satisface los estándares de un despido legal y fundamentado; razón por la cual su acción será acogida; señalando que la prueba rendida por la demandada, en especial la testimonial, no la exime, pues simplemente se habla del término de un periodo contractual.

DÉCIMO: Que la demandante también reclama el pago del feriado proporcional, por el último período siendo 15 días hábiles que constituyen 21 días corridos, equivalentes a \$770.000.

En este sentido, habiéndose determinado la existencia de la relación laboral, corresponde a la demandada acreditar que otorgó al trabajador el descanso laboral o que lo compensó en dinero, lo que no hizo de modo alguno, por lo que se acogerá la demanda por estos conceptos y por el monto que se expresará en lo resolutivo del fallo.

UNDÉCIMO: Que finalmente el demandante sostiene que el despido es nulo ya que la demandada no le pagó las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

Que, para resolver el Tribunal tiene presente que por medio de esta sentencia se declara la existencia de la relación laboral habida entre las partes del presente juicio, que nunca antes existió y que por lo mismo no correspondía al empleador la obligación de retener y enterar las cotizaciones previsionales del demandante en los entes de seguridad social, y, en los hechos no consta tampoco que el empleador haya retenido parte de las remuneraciones del actor para el pago de las imposiciones legales durante toda la vinculación laboral, razones por las cuales el Tribunal estima que no se dan los requisitos previstos en el artículo 162 incisos 5° y 7° del Código del Trabajo, negándose lugar a la nulidad del despido alegada y, se determina que son de cargo del trabajador el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social de los períodos trabajados, por cuanto el demandante percibió, en su oportunidad, íntegramente sus remuneraciones.

Que por lo demás en el caso en concreto, jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, en reiteradas



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

Código: VYDXHWERRH

oportunidades, señalando que si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa y, en consecuencia, 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, dicha conclusión varía cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado (en este caso una municipalidad) -entendida en los términos del artículo 1 ° de la ley 18.575-, pues, 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.

DUODÉCIMO: 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, 7, 8, 9, 10, 41, 63, 73, 162, 168, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 439, 440 a 462 y 496 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 4° de la Ley N° 18.883 y demás pertinentes; se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña [REDACTED] [REDACTED] en contra del ex empleador, **I. Municipalidad de Cauquenes**, ambos debidamente individualizados, en cuanto se declara que entre la trabajadora demandante y la demandada existió una relación laboral que se extendió entre el día 19 de junio de 2019 al 31 de diciembre del año 2022, bajo las condiciones previstas en el artículo 7° del Código del Trabajo.

II.- Que se declara que la trabajadora **doña** [REDACTED], fue objeto de un despido injustificado por lo que la demandada, **I. Municipalidad de Cauquenes**, deberá pagar al demandante las siguientes prestaciones laborales:

- a) Indemnización Sustitutiva del Aviso previo: \$1.100.000
- b) Indemnización por años de servicio (04 años): \$4.400.000
- c) Recargo de un 50% de la indemnización por años de servicio, conforme a lo prevenido por el artículo 168, letra b) del Código del Trabajo, por un monto de \$2.200.000.



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

Código: VYDXHWERRH

d) Feriado legal, por 15 días hábiles igual a \$770.000

III.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechaza en todas su partes la demanda de nulidad de despido.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en el artículo 462 el Código del Trabajo.

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



Andrea Del Pilar Suazo Quiroz
JUEZ
Juzgado de Letras de Cauquenes
Veintiocho de agosto de dos mil veintitrés
13:05 UTC-4



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

Código: VYDXHWERRH