

San Vicente de Tagua Tagua, veintitrés de mayo de dos mil veintiséis

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO. *Demanda de declaración de relación laboral, en subsidio, demanda por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones.* Que, el 04 de marzo de 2025, [REDACTED], [REDACTED], domiciliada en Camino principal Zúñiga sin número, comuna de San Vicente de Tagua Tagua, interpone demanda por declaración de relación laboral en contra de su ex empleadora, Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, persona jurídica de derecho público, rol único tributario número 69.081.000-K, representada legalmente por su alcalde, don [REDACTED], [REDACTED] cédula de identidad [REDACTED] alcalde de la comuna de San Vicente de Tagua Tagua, ambos domiciliados en Arturo Prat N°821, San Vicente de Tagua Tagua, sexta región del Libertador General Bernardo O'Higgins, a fin de que declare la existencia entre las partes de una relación laboral bajo régimen de subordinación y dependencia, sujeta a la regulación del Código del Trabajo, entre 1 de octubre del año 2023 hasta el día 31 de diciembre del año 2024, con expresa condenación en costas.

Sostuvo desde el uno octubre del año 2023, comenzó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia a la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, con la cual celebró el contrato, para desempeñarse en auxiliar de taller de la Dirección de Obras, realizando distintos tipos de trabajos propios de la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, como soldador, gasfiter electricista, construcción, armado de escenarios entrega de sillas, toldos, arreglo de calles, en emergencias se tenía que quedar en el lugar de trabajo para entrega de sacos de arenas, en caso de inundación, secados de casas, limpiarlas, en incendios, también, indica se tenía que concurrir.

Precisa los sábados y domingos tenía que realizar horas extras para armado de escenario. El arreglo de Cesfam cambio de techos era tarea de ellos, las garitas, también, tenía que arreglarlas.

Refiere recibía una renta de \$644.000 brutos, impuesto incluido. Así las cosas, indica haber suscrito en más de un año, tres contratos de trabajos, contratos de trabajo de meses y semestrales, por lo que celebró sucesivamente varios contratos de trabajo a lo largo de toda esta relación laboral, los cuales acompañará en la etapa procesal respectiva.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

Precisa el último de sus contratos fue celebrado el 22 julio del año 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2024.

En cuanto a la naturaleza de los servicios prestados y lugar de trabajo, explica con los acuerdos contractuales celebrados en los últimos periodos fue contratado por la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, para realizar, las siguientes funciones:

Auxiliar de taller de dirección de obras, siendo esta labor propia de la Ilustre Municipalidad en el departamento de obras de dicha entidad, realizando labores de como soldador, gasfiter electricista, construcción, armado de escenarios entrega de sillas, toldos, arreglo de calles, en emergencias se tenía que quedar en el lugar de trabajo para entrega de sacos de arenas, en caso de inundación, secados de casas, limpiarlas, en incendios también teníamos que concurrir. El día sábado y domingo teníamos que realizar horas extras para armado de escenario. El arreglo de Cesfam cambio de techos era tarea de ellos, las garitas también tenía que arreglarlas

Asegura haber realizado horas extras y le quedaron adeudando las siguientes:

- 1 hora extra: 8 de febrero 2024
- 1 hora extra: 9 de febrero 2024
- 1 hora extra: 19 de marzo 2024
- 1 hora extra: 21 de marzo 2024
- 2 hora extras : 27 de marzo 2024
- 1 hora extra: 15 de abril 2024
- 3 horas extras: 16 de abril 2024
- 6 horas extras: 19 de abril 2024
- 6 horas extras: 20 de abril 2024
- 4 horas extras: 11 de mayo 2024
- 4:30 horas extras: 18 de mayo 2024
- 3:30 horas extras: 24 de mayo 2024
- 6 horas extras: 1 de junio 2024
- 4 horas extras: 4 de junio 2024



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

Código: TLSKCHLSPSZ

5 horas extras: 6 de junio 2024
6 horas extras: 7 de junio 2024
6 horas extras: 12 de junio 2024
13 horas extras: 13 de junio 2024
6 horas extras: 14 de junio 2024
6 horas extras: 18 de junio 2024
10 horas extras: 19 de junio 2024
6 horas extras: 22 de junio 2024
1 horas extras: 27 de junio 2024
2 horas extras: 23 de julio 2024
10 horas extras: 2 de agosto 2024
5 horas extras: 9 de agosto 2024
2 horas extras: 10 de agosto 2024
4 horas extras: 11 de agosto 2024
2 horas extras : 21 de agosto 2024
1 horas 30 minutos en horas extras: 27 de agosto 2024
3 horas extras: 3 de septiembre 2024
4 horas extras: 7 de septiembre 2024
4 horas extras: 13 de septiembre 2024
15 horas extras: 14 al 15 de septiembre 2024
1 hora 30 minutos de horas extras: 11 de octubre 2024
5 horas extras: 12 de octubre 2024
3 horas extras: 24 de octubre 2024
3 horas extras: 11 de noviembre 2024
6 horas extras: 14 de noviembre 2024
1:30 horas extras: 15 de noviembre 2024
5 horas extras: 22 de noviembre 2024
7 horas extras: 23 de noviembre 2024



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

Código: TLSKCHLSPSZ

10 horas extras: 24 de noviembre 2024
1 horas extras: 25 de noviembre 2024
4 horas extras: 30 de noviembre 2024
2 horas extras: 4 de diciembre 2024
5 horas extras: 8 de diciembre 2024
3 horas extras: 9 de diciembre 2024
5:30 horas extras: 11 de diciembre 2024
2 horas extras: 12 de diciembre 2024
3 horas extras: 17 de diciembre 2024
5:30 horas extras: 19 de diciembre 2024
1:30 horas extras: 20 de diciembre 2024
7:30 horas extras: 21 de diciembre 2024
5 horas extras: 23 de diciembre 2024
TOTAL: 247 horas extras.

Además, se adeudan 50 horas extras en el año 2023, sumando un total 297 horas extras.

Expresa esas funciones las ejerció siempre bajo la supervisión, subordinación y dependencia de un jefe directo. En efecto durante el último periodo su jefe directo fue don. [REDACTED] encargado de taller de la Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, y, este trabajo lo ejerció bajo régimen de subordinación y dependencia.

Afirma durante todo este tiempo ha existido un jefe que imparte instrucciones, se debe cumplir con un horario de trabajo y asistir a su lugar de trabajo, usar ropa de la Ilustre Municipalidad de Las Cabras, tal y como si fuera funcionario municipal, con la sola excepción que su contrato dice otra cosa.

En cuanto a la jornada de trabajo, sostuvo que, sin perjuicio de que el contrato quiere mostrarse incorrectamente como un contrato de prestación de servicios de naturaleza civil, lo cierto es que, entre otras cosas se encontraba obligado a cumplir una jornada de trabajo, según instrucciones de su superior su jefe directo fue [REDACTED] encargado de taller



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

Código: TSLKCHLSPSZ

de la dirección de obras de la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua.

Indica esta jornada se distribuía, durante el último año de la siguiente forma: de lunes a jueves de 8:00 a 12:30 y tarde de 13:15 a 17:45 horas. El día viernes de 08:00 Hasta las 14:00 horas.

Sobre la remuneración, refiere el último contrato que suscribió con la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, recibía una remuneración bruta de \$644.000, impuesto incluido.

Señala acreditará que la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua nunca le pagó ningún tipo de cotización previsional, en FONASA o una ISAPRE o en su AFP Uno.

Respecto al término de la relación laboral, precisa la Ilustre municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua el 30 de diciembre a través de su departamento de recursos humanos le notificó por instrucción de la autoridad comunal, la no renovación para la anualidad del año 2025, notificación que aduce carece de los motivos por los cuales, señala la no renovación.

Relata la decisión le genera dudas e inconformismo, además, no invocó causal alguna de termino de contrato.

Asevera no haber suscrito ningún tipo de finiquito con su ex empleador y a la fecha solo le ha pagado las remuneraciones, con el impuesto incluido, es decir, la demandada no le ha pagado indemnización por años de servicios, no pagó el recargo de dicha indemnización, mes de aviso, horas extras adeudadas, ni tampoco pagó ninguna cotización previsional, durante todo el periodo de duración del contrato de trabajo, no obstante estar bajo subordinación y dependencia y haber realizado labores propias de la Municipalidad, ya que se realizaban trabajos en la dirección de obras, sus talleres y tareas de la Municipalidad.

En lo atinente a las consideraciones de derecho refiere la contratación a honorarios por parte de una municipalidad, el artículo 4 de la ley N°18.883, en concordancia con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto Administrativo, permiten la contratación a honorarios de personas en dos supuestos: a) Para la realización de labores accidentales y que no sean las habituales de la Municipalidad; b) Para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

En ambos casos, la relación contractual se regirá por lo establecido en el contrato y, en subsidio, por la ley común, ya que no le resultaría



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

Código: TSLKCHLSPSZ

aplicable ni el estatuto de los funcionarios municipales (por expresa mención del artículo 4 de la ley) ni tampoco el Código del Trabajo, por no ser de aquellas relaciones contractuales contempladas en el artículo 1º de dicho Código.

De este modo, tenemos que la RAE define accidental como aquello que es “casual o contingente” o “que se desempeña con carácter provisional”, mientras que específico es aquello preciso o determinado”.

En consecuencia, la interpretación natural, en su sentido obvio de los preceptos antes transcritos lleva a concluir que la demandada, como ente de derecho público, solo podrá contratar bajo el régimen de honorarios sujeto al derecho común en casos casuales o contingentes, que además, no puedan ser de aquellas cuestiones habituales de la municipalidad o para un cometido específico, concreto, preciso o determinado, como podría ser por ejemplo, la contratación de un servicio de asesoría jurídica externa para un caso complejo y determinado.

Sin embargo, esto está en completa contraposición con la naturaleza de los servicios que indica haber prestado en la Municipalidad, puesto que, estos fueron permanentes, durante más de un año, en un ámbito que constituye una tarea habitual del Municipio.

Explica que la Excma. Corte Suprema, interpretando estos preceptos, ha concluido que una Municipalidad puede contratar bajo sistema de honorarios cuando se trate de *“la asesoría de expertos en asuntos precisos. Cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter ocasional, específico, puntual y no habituales”*. (Excma. Corte Suprema causa rol 16.346-2016, considerando vigésimo primero).

Añade el inciso segundo del artículo 1º del Código del Trabajo es importante para terminar de configurar la situación jurídica de los trabajadores contratados a honorarios en una entidad edilicia, ya que, la parte final, es clara al advertir que la legislación laboral es el régimen supletorio siempre y cuando se cumplan los tres requisitos básicos de un contrato de trabajo, a saber, la relación de subordinación y dependencia, la prestación de servicios personales y la remuneración por el trabajo prestado, conforme al artículo 7 del mismo cuerpo legal- cuando las relaciones contractuales entre trabajador y órgano del Estado o Municipalidad no se rijan por el respectivo estatuto especial, es decir, en la especie, por el Estatuto de Funcionarios Municipales (ley 18.883).

Por ello, concluye, o bien el contrato a honorarios se sujeta a la situación, enteramente excepcional, en la cual la Municipalidad puede



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

Código: TLSKCHLSPSZ

contratar a honorarios, caso en el cual se registrará por el contrato y en subsidio por el derecho común, o, se sale de aquella situación excepcional, configurándose un contrato civil de prestación de servicios (cuando no existe relación de subordinación y dependencia) o, un contrato de trabajo, en virtud de la interpretación armónica y sistemática de las normas transcritas (artículo 4º de la ley 18.883 y artículo 1º y 7º del Código del Trabajo).

Entiende su contrato con la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, se encuentra regido por el derecho del trabajo y, en consecuencia, por qué se hace necesaria la declaración de existencia de relación laboral entre las partes.

Aduce la situación contractual que tenía con la Municipalidad escapaba a la situación reglada en el artículo 4º de la ley N°18.883, pues una Municipalidad sólo puede contratar personal a honorarios para sostener una relación contractual regida por el contrato y el derecho común en casos excepcionales, accidentales, no habituales de desarrollo de las labores propias de un municipio y para situaciones específicas, precisas y determinadas.

Sin embargo, su contrato persigue fines enteramente comunes a una municipalidad, como lo son trabajar para un departamento de la Ilustre municipalidad, como lo es la Dirección de Obras, también, recibía ordenes de doña [REDACTED] y el alcalde respectivo [REDACTED], directora de obras.

En síntesis, indica se tiene ha sido contratado por la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, para la ejecución de trabajos que es de las funciones propias de la Municipalidad.

En lo relativo al vínculo de subordinación y dependencia, asegura se configura un contrato de trabajo, la normativa laboral se hace cargo de reglar la situación de contratación precaria que regularmente utilizan los entes públicos, entre ellos las Municipalidades, para conseguir personal fuera de sus funcionarios de planta o a contrata.

Sin embargo, para terminar de configurar la situación fáctica amparada por el derecho laboral, es necesario que en la especie confluyan los tres elementos propios de un contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 7º del Código del ramo, a saber:

- I- Que se trate de servicios personales.
- II- Que exista una remuneración por los servicios.
- III- Y que exista un vínculo de subordinación y dependencia.



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

Código: TSLKCHLSPSZ

Cree que los dos primeros requisitos no requieren de un mayor desarrollo argumentativo, puesto que se pueden constatar con facilidad.

En efecto, indica haber prestado servicios personales a la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua y que a cambio de ello se le ha pagado una remuneración mensual.

Expone que, también, concurre el tercer elemento, esto es, el vínculo de subordinación y dependencia, donde si bien, es cierto que, los contratos a honorarios, en su concepción más básica, están regidos por el derecho común y corresponden al denominado contrato de arrendamiento de servicios regulados en el Código Civil, donde se encuentra ausente el vínculo de subordinación y de dependencia y una persona natural (o jurídica) es contratada para la ejecución de un encargo en particular, lo que se encuentra mucho más cerca del mandato que del contrato de trabajo (que es, por lo demás, el régimen general y supletorio en las relaciones contractuales entre personas bajo régimen de subordinación, como ya tuvimos ocasión de explicar), la denominación que den las partes del contrato es del todo irrelevante y cede a la realidad de la relación contractual que los sujetos han sostenido.

Arguye el principio de primacía de la realidad instruye al intérprete de la ley laboral a que, *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdo, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*. Así las cosas, Pla explica que, este desajuste puede *“resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real. Es lo que suele llamarse simulación”*. Para luego agregar que *“los hechos priman sobre las formas. No es necesario entrar a analizar y pesar el grado de intencionalidad o de responsabilidad de cada una de las partes. Lo que interesa es determinar lo que ocurre en el terreno de los hechos, lo que podrá ser probado en la forma y por los medios que se disponga en cada caso. Pero demostrados los hechos, ellos no pueden ser contrarrestados o neutralizados por documentos o formalidades”*.

Sostuvo la Excma. Corte Suprema, en la sentencia rol 16.346-2016, refiere: *“Que en síntesis, si se trata de una persona natural no sujeta a régimen propio, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma prevista en su preceptiva singular, o porque tampoco lo hizo en las condiciones allí establecidas, planta, contrata, suplente, que es exactamente lo acontecido en autos, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia el vigor del Código del Trabajo o del Código Civil, desde que el artículo 4º de la Ley N° 18.883, permite contratar a honorarios, en general, bajo las normas establecidas para el arrendamiento de servicios personales*



reglamentado en el Código Civil; pero que ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes y corresponde subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo-, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla común en el campo de las relaciones personales, sino porque es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de Juricidad, recogido en el artículo 6º y 7º de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado democrático de Derecho”.

Así las cosas, conforme al principio de primacía de la realidad, probándose en autos que en su caso ha existido un vínculo de subordinación y dependencia, unida a la habitualidad, continuidad y generalidad de la función que desempeñó, se debe tener por acreditada la existencia de un contrato de trabajo, de naturaleza laboral.

Agrega, la Dirección del Trabajo ha dicho, a modo ejemplar que son elementos propios del vínculo de subordinación y dependencias:

- La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida, un espacio de tiempo significativo, como lo es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo, la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.
- La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.
- La obligación del trabajador 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.
- La obligación del trabajador de realizar el trabajo según las pautas de dirección y organización 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 por parte del trabajador.
- Por último, que las labores, permanencia y vida en el establecimiento durante la jornada de trabajo, se sujeten a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.



Puntualiza la Excma. Corte Suprema, ha establecido hay régimen de subordinación y dependencia al acreditarse *“que la demandante desarrolló la labor encomendada bajo vínculo de subordinación y dependencia, entendido en su noción material, esto es, que las llevó a cabo en dependencias de la demandada, en horarios y bajo las instrucciones que ella dispuso, por lo que corresponde encuadrar la situación de la actora en la normativa que contiene el Código del trabajo”* (Excma. Corte Suprema, causa rol 52921- 2016, considerando cuarto).

Afirma las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia concurren en su caso. A saber, a modo ejemplar tenía un horario de trabajo, tenía una oficina a la que asistía regularmente, que recibía ordenes de [REDACTED] (jefe encargado de taller) de [REDACTED] [REDACTED] (directora de obras) y del alcalde [REDACTED], que no podía rechazar trabajo alguno, inclusive, tenía que trabajar hora extras (le adeudan 297 horas) para la Municipalidad las que se le adeudan, que debía seguir una serie de normas de funcionamiento de la oficina donde se desempeñaba, entre otras consideraciones.

Expone que la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema vía recurso de unificación de jurisprudencia, se ha pronunciado en la misma línea, y, el fallo rol N°16.346-2016, la Excma. Corte concluyó: *“Que en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la ley N° 18.883, queda dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aún habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vínculos laborales, sometidos al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquellos en la medida que dichas ligazones se desarrollen fuera del marco legal fijado para el caso- por el artículo 4 de la ley N°18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”*. (Excma. Corte Suprema, rol 16.346-2016)

Lo mismo concluyó nuestro Supremo Tribunal en la causa rol 52.921-2016, donde advirtió *“Que respecto de la materia de derecho objeto del arbitrio, en la actualidad, no existen diferentes interpretaciones que justifiquen unificar la jurisprudencia, pues la sentencia impugnada se ajusta al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte (11.584 2014,*



2490 2014 y 7091 15) al determinar “Que, de los supuestos fácticos descritos precedentemente, se evidencia que la demandante desarrolló la labor encomendada bajo vínculo de subordinación y dependencia, entendido en su noción material, esto es, que las llevó a cabo en dependencias de la demandada, en horarios y bajo las instrucciones que ella dispuso, por lo que corresponde encuadrar la situación de la actora en la normativa que contiene el código del trabajo y atendido que los servicios prestados por la demandante, como se especificó, se desarrollaron bajo conforme a los requisitos que, al efecto, contempla el artículo 7° del citado texto legal, consecuentemente no se insertan en la normativa especial del artículo 4 de la ley N°18.883, razón por la cual, el vínculo contractual se rige por el texto normativo antes indicado”. (Excelentísima Corte Suprema causa Rol 52.921- 2016).

Añade en la causa rol 67.399, la Excma. Corte Suprema determinó “Que la materia propuesta por el recurso constituye una cuestión jurídica respecto de la cual en la actualidad, no hay diferentes interpretaciones, pues la sentencia impugnada se ajusta al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte en los recursos de unificación ingreso N° 11.584 14, 24388 14, 23.647 14 (contras el Servicio de Vivienda y Urbanismo), 5699 16 y, en particular, la N° 16346 2016, en que resultó condenado el municipio de Isla de Maipo que desarrollaba un servicio de asistencia financiado con fondos proveídos por el Gobierno Central, para el cumplimiento del “Programa Puente Solidario”. Cuarto: que en dichas sentencias, se ha resuelto que la correcta interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, queda dada por la vigencia de dicho Código, para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una municipalidad que, aún habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vínculos laborales, sometidos al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquellos en la medida que dichas ligazones se desarrollen fuera del marco legal fijado por el artículo 4° de la ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente” (Excma. Corte Suprema, rol 67.399-2016, considerandos tercero y cuarto).

En suma, indica la materia de derecho a decidir consiste en un problema que jurisprudencialmente se encuentra resuelto, por la vía de la unificación de jurisprudencia, y en la cual el máximo tribunal ha cumplido



la importante labor de dar tutela a todos aquellos funcionarios que, bajo la falsa fachada de la contratación a honorarios, han sido contratados de forma precaria y con escasa protección laboral por los órganos de la administración del estado y, en particular, por las municipalidades, como ocurre en su caso.

Pide al tribunal declarar que entre las parte ha existido un contrato de trabajo, de naturaleza laboral, regido por el Código del Trabajo y sus normas complementarias, bajo régimen de subordinación y dependencia y que se ha extendido desde el 01 de octubre del año 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, de forma ininterrumpida, y, en virtud del cual se he desempeñado en el ámbito financiero de la Municipalidad.

Cita en apoyo de su demanda los artículos, 1 y 7 del Código del Trabajo, el artículo 4º de la ley N°18.884 y demás normas legales y reglamentarias aplicables.

Solicita se acoja la demanda de declaración de relación laboral, declarando en definitiva que ha tenido un vínculo de naturaleza laboral ininterrumpida entre 1 octubre del año 2023 hasta el 31 de diciembre del año 2024 con la demandada, bajo régimen de subordinación y dependencia, todo con expresa condenación en costas.

En el **primer otrosí**, interpone demanda conforme a las normas de procedimiento de aplicación general del Código del Trabajo, en contra de Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, persona jurídica de derecho público, rol único tributario número 69.081.000-K, representada legalmente, por su alcalde don [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] cédula de identidad N° [XXXXXXXXXX], alcalde de la comuna de San Vicente de Tagua Tagua, de conformidad a lo establecido en el artículo 4º del Código del Trabajo, o por quien le subrogue en virtud de dicho artículo, ambos domiciliados en Arturo Prat 821, San Vicente De Tagua Tagua, VI Región Del Libertador Bernardo O'Higgins, a fin de que se declare despido injustificado, indebido y falta causal legal; nulidad de despido; y que se le adeudan las prestaciones que indica con expresa condenación en costas, en virtud de los argumentos de hecho y de derecho que expone.

En cuanto a la causal de término del contrato de trabajo que mantenía con la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, precisa se desempeñaba como auxiliar de taller, realizando diferentes tipos de tareas, soldador, electricidad, etc. además, hace presente que nunca fueron pagadas sus cotizaciones previsionales y de seguridad social, no obstante, estar trabajando bajo subordinación y dependencia a la Ilustre



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

Código: TLSKCHLSPSZ

municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, indica haber sido despedido el 30 de diciembre de 2024.

Sobre la continuidad laboral y declaración de relación laboral, afirmó conforme lo indicado en lo principal, sin importar lo que diga el contrato suscrito con su ex empleadora, su relación contractual con ella es de naturaleza laboral, por lo que le resultan aplicables todas las reglas generales del Código del trabajo en su Libro I, donde se regula el contrato individual de trabajo, y las normas de terminación de contrato de trabajo e indemnizaciones.

Explica que, el principio de la continuidad ordena al interprete a darle a la relación contractual laboral la máxima extensión posible, siendo a este sentido irrelevante la reiteración continua de contratos de duración anual suscritos una y otra vez entre las partes. Más aún, este principio se encuentra consagrado en el artículo 159 numeral 4º del Código del Trabajo, al señalar *“El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida”*.

Prosigue indicando haber suscrito con la municipalidad cuatro contratos continuos, sucesivos e ininterrumpidos, en virtud de la norma transcrita, debe entenderse que se encontraba contratado de forma indefinida. El principio, también, ha sido reconocido por la Dirección del Trabajo, que ha señalado que *“cabe tener presente que el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo es claro y categórico en señalar que la duración del contrato de plazo fijo, no podrá ser superior a un año o dos, según el caso, circunstancia que permite sostener que dicho término está concebido tanto para la duración del contrato inicial como para su prorroga toda vez que la aludida norma no hace distinciones al respecto.- Acoger la tesis propuesta, esto es, que el plazo de un año o dos que establece la norma en comento es solo para el contrato primitivo, pero no así para su prorroga, la cual podría extenderse por el mismo lapso, significaría desvirtuar el objetivo perseguido por el legislador al establecerla, el cual no es otro que establecer un límite máximo de duración de los contratos de plazo fijo, el que no puede ser alterado por la voluntad de las partes al tenor de lo establecido en el artículo 5º inciso 3º del Código del Trabajo. Asimismo, ello podría significar que un dependiente contratado primitivamente por uno o dos años, según el caso, pudiere estar afecto a esta modalidad contractual por dos o cuatro años por efecto de su prorroga, lo cual claramente no se condice con el principio protector que inspira a la normativa laboral. - Teniendo presente todo lo expuesto, no cabe si no concluir que la duración del contrato de*



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

Código: TLSKCHLSPSZ

plazo fijo, no puede exceder de uno o dos años, según corresponda, debiendo ajustarse a dichos máximos, tanto el contrato inicial como su posible prorroga”, para finalmente concluir que, en estos casos, hay una “relación laboral única, continua, y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es la de celebración del primer contrato” (Ordinario 2390-101, Dirección del Trabajo).

Relata la misma conclusión ha arribado la Excelentísima Corte Suprema, al indicar: *“Que de esta manera, la normativa aludida es clara en orden a establecer, perentoriamente, plazos máximos de duración para los contratos de plazo fijo: uno o dos años, según se trate o no de los trabajadores que allí se mencionan”. “En el caso, han sido hechos pacíficos el que la demandante fue originalmente contratada a plazo, renovándose el vínculo bajo la misma modalidad y que aquella ostenta la calidad de profesional, de modo que el plazo máximo de duración de su contrato no pudo exceder de dos años, sin que pueda admitirse la modificación de la prescripción legal a través del pacto privado de los contratantes, los que si bien están en condiciones de manifestar su voluntad y convenir libremente en ciertas materias, el acuerdo necesariamente debe respetar los mínimos legales”. “Séptimo: Que lo anterior se ve reafirmado por el tenor del artículo 5° del Código del Trabajo, en la medida en que en él se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la facultad de alternar los acuerdos individuales o colectivos, por mutuo consentimiento, en el evento que se trate de superar los pisos establecidos por la ley, siempre en aras de la protección del trabajador”. (Excma. Corte Suprema, rol N°5203-2011, considerandos sexto y séptimo).*

Indica ser concluyente la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, que, por la vía de la unificación de jurisprudencia en casos de contratación de funcionarios a honorarios, de forma sucesiva (año a año), ha dicho que *“la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación, en este caso, con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, esta dada por la vigencia de dicho Código del Trabajo para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo” (Excma. Corte Suprema, rol N°11.584-2014, considerando décimo).*

En suma, ya que ha suscrito – irregularmente cuatro contratos ininterrumpidos y sucesivos con su ex empleadora, por lo que asegura su relación contractual resulta ser de carácter indefinida.



Arguye el Código del Trabajo regula las causales de término del contrato de trabajo en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis. En ninguna de estas normas se contempla, sin embargo, la causal de término unilateral del contrato, sin aviso y sin causal por parte del empleador.

En efecto, los casos de desahucio que contempla el artículo 161 (gerentes, personal con facultades de representación, trabajadores de casa particular y cargos de confianza) no resulta aplicables a la especie, ya que su contrato nunca fue de ese tipo. A su vez, señala que las reglas laborales son de orden público y que, en virtud del principio protector al trabajador, el empleador no puede alterarlas a su antojo ni sustraerse a su aplicación.

Aduce se debe comprender que fue despedido sin causal legal, toda vez que el empleador no puede crear, salvo en los casos excepcionálísimos del artículo 161, la causal de desahucio, omitiendo todas las reglas contempladas principalmente en los artículos 159, 161, y 163 bis.

Refiere que afirmar lo contrario convertiría en letra muerta toda dicha regulación, puesto que cualquier empleador, bien o mal intencionado, consignaría en sus contratos una cláusula para despedirme cuando se le antojase.

En tal sentido afirma el artículo 168 del Código del Trabajo le faculta para demandar las indemnizaciones correspondientes si entiende que se le ha despedido sin invocar causal legal.

En virtud de dicha regla, sostuvo tener derecho a las indemnizaciones contempladas en los artículos 162 y 163 y a un recargo de 50% de dichas indemnizaciones.

En lo atinente a la nulidad del despido por no pago de cotizaciones, indica su empleador no le pagó las cotizaciones ni menos aún ha enterado dichos pagos, por lo que indica ser aplicable el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

A esto no obsta que en autos se solicite la declaración de existencia de relación laboral, puesto que ello provocaría el pronunciamiento de una sentencia de naturaleza declarativa y no constitutiva, esto es, constataría una situación en los hechos existentes.

Añade esto ha sido resuelto por la Excma. Corte Suprema: “*Que, en este contexto, conforme a lo razonado en la sentencia de la instancia , el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, de modo que corresponde aplicarle el castigo pecuniario que la misma contempla, esto es, el pago de*



las remuneraciones y demás prestaciones del trabajador que se devenguen desde la fecha del despido hasta la de su convalidación, mediante el entero de las cotizaciones adeudadas. A lo anterior no obsta que haya sido el fallo recurrido de nulidad el que reconoció la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, por cuanto, como se dijo, se trata de una sentencia declarativa.

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

Décimo sexto: Que, en estas condiciones, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la condena que el mismo contempla en el inciso séptimo, de manera que yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al estimar que la sanción contenida en el artículo 162 del Código del trabajo no es aplicable a la situación en que la sentencia reconoce la existencia del vínculo laboral, y a resultas de lo cual, consideran que no es procedente la acción de nulidad del despido. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del trabajo, por infracción al artículo 162, incisos quinto y séptimo, del Código del Trabajo, debió ser rechazado” (Excma. Corte Suprema, rol N°45.842-2016, considerando décimo cuarto a décimo sexto).

Respecto de las prestaciones adeudadas, señala conforme lo expuesto en lo principal y en el presente otrosí, la demandada le adeuda las siguientes prestaciones:

a) Indemnización por años de servicio: dado que alcancé a trabajar durante 1 año tres meses en la entidad empleadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 163 inciso segundo, en virtud de lo cual le corresponde por concepto de indemnización por años de servicio la suma de la suma de \$1.288.000, aumentada en un 50 por ciento esto es la suma total de \$ 1.932.000.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

b) Cotizaciones previsionales: por este concepto, considerando que el empleador no ha pagado nada por concepto de cotizaciones.

c) Que la demandada debe pagar el mes de aviso, por lo tanto, le adeuda la cantidad de \$644.000.

c) dos semanas de vacaciones, adeudadas, lo que equivale a una suma total de \$322.000.

d) 297 horas extras año 2023 y 2024, ya detalladas, adeudadas, lo que se acredita con la firma del reloj control que acompaña, lo que equivale en dinero a la suma de \$1.882.518.

e) Cotizaciones previsionales y de salud devengadas desde el 01 de octubre de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

f) Cotizaciones de cesantía devengadas desde el 01 de octubre de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

g) Más las gratificaciones, por un monto de \$2.254.000.

Cita en apoyo de su demanda los artículos 1, 7, 159, 160, 161, 162, 163, 163 bis, 168 y 174 del Código del Trabajo, 4 de la ley N°18.883 y demás normas legales y reglamentarias aplicables, solicitando tener por interpuesta demanda por declaración de relación laboral contra su ex empleadora la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, representada por don XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, alcalde de la comuna de San Vicente de Tagua Tagua, o por quien haga las veces de tal, someterla a tramitación y acogerla en todas sus partes, declarando:

1.- Que se declare el despido injustificado, indebido y carente de causal.

2.-Indemnización por años de servicio: dado que alcanzó a trabajar durante un año tres meses en la entidad empleadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 163 inciso segundo, en virtud de lo cual le corresponde por concepto de indemnización por años de servicio la suma de la suma de \$1.288.000, aumentada en un 50 por ciento esto es la suma total de \$1.932.000.-

3.- Cotizaciones previsionales: por este concepto, considerando que el empleador no ha pagado nada por concepto de cotizaciones, calculadas esta sobre la base de su remuneración siendo esta \$644.000.

4.- Cotizaciones previsionales y remuneración hasta convalidación: En virtud de la nulidad de despido que se ha solicitado, la demandada le deberá pagar las cotizaciones legales, calculadas por sueldo base de



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

Código: TLSKCHLSPSZ

\$644.000 y las remuneraciones hasta el pago de cotizaciones, desde la fecha del despido, esto es, 31 de diciembre de 2024 hasta la fecha en que convalide el despido enterándole todas las cotizaciones a que tenga derecho y comunicándole dicha circunstancia en forma legal.

5.- Que la demandada debe pagar el mes de aviso, por lo tanto, le adeuda la cantidad de \$644.000.

6.- dos semanas de vacaciones, adeudadas, lo que equivale a una suma total de \$322.000.

7.- 297 horas extras año 2023 y 2024, ya detalladas, adeudadas, lo que se acredita con la firma del reloj control que se acompaña en un otrosí de esta presentación, lo que equivale en dinero a la suma de \$1.882.518.-

8.-las gratificaciones adeudadas, por el 25 por ciento de la remuneración, por un monto de \$2.254.000.

9.- Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses, de acuerdo a lo señalado en el artículo 63 y 173 del Código del trabajo.

10.- Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

SEGUNDO. *Contestación de la demanda.* Que, el 11 de junio de 2025, [XXXXXXXXXXXXXXXX], abogado, director jurídico, en representación convencional de la demandada Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, Rut N°69.081.000-K, representada por su alcalde [XXXXXXXXXX] [XX] ambos domiciliados para estos efectos en calle Tagua Tagua N°222, comuna de San Vicente de Tagua Tagua, contesta demanda de existencia de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, todas ellas deducidas en forma conjunta por don [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] en contra de su representada, solicitando su rechazo, en razón de los argumentos de hecho y de derecho que expone.

Expuso que su parte niega expresamente todos los hechos, fundamentos de derecho y pretensiones de la demanda, en base a las alegaciones o defensas que expone.

Reconoce ser efectivo que el demandante señor [XXXXXXXXXXXXXXXX] prestó servicios para su representada, a saber:

- Mediante decreto alcaldicio N°13.751, de 17 de octubre de 2023, se contrató los servicios del demandante para la realización “Auxiliar en taller



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

Código: TLSKCHLSPSZ

de dirección de obras”, desde el 01 de octubre de 2023 al 31 de diciembre del año 2023.

- Acto seguido, por decreto alcaldicio N°1355, de 26 de enero de 2024, se contrató los servicios del demandante para: “Auxiliar en taller de dirección de obras”, desde el 01 de enero de 2024 al 30 de junio del año 2024.

- A través de decreto alcaldicio N°10.863, de 26 de julio de 2024, se contrató los servicios del demandante para: “Auxiliar en taller de dirección de obras”, desde el 01 de julio de 2024 al 31 de diciembre del año 2024.

En cuanto al monto de remuneración bruta para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, esta parte es conteste en el monto indicado por el actor, sin considerar que ello sea remuneración, sino que, el monto de sus honorarios, esto es, \$644.000.

Que, en cuanto a la existencia de relación laboral, será resorte de la parte demandante acreditar su existencia, fundado en índices de subordinación y dependencia suficientes a efectos de que sea resuelto de dicha manera por el juez laboral, lo cual controvierte derechamente.

Que, en cuanto a la inexistencia de las formalidades propias del despido alegado por la actora, estas no se verificaron, pues en la especie, dada la naturaleza de la contratación de la demandante (prestador de servicios a honorarios), no debían ser satisfechas y no se subsume a la normativa laboral, al contrario, específicamente aplican las cláusulas contractuales pactadas en el contrato a honorarios, más no normas laborales.

Precisa el último contrato a honorarios establecía en su cláusula tercera: “La contratación de don/ña [REDACTED] [REDACTED] tendrá vigencia desde el 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2024, y/o mientras que sus servicios sean necesarios; cabe señalar que se podrá poner término al contrato sin previo aviso y sin expresión de causa”.

Reconoce ser efectivo el 31 de diciembre de 2024 se puso término al contrato a honorarios del Sr. [REDACTED] mediante el envío del Ord N°217, de 30 de diciembre de 2024, estableciéndose como fundamentos de dicho oficio, el contrato de prestación de servicios del demandante de autos (cláusula tercera antes indicada), esto es, “Se podrá poner término al contrato sin previo aviso y sin expresión de causa”.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

Refiere no tener asidero la idea de existencia de un vínculo de subordinación y dependencia entre las partes, y existió más bien una relación de naturaleza eminentemente civil de prestación de servicios, mediante la suscripción de contratos a honorarios.

El actor tenía la calidad de ser prestador de servicios independiente, pues firmó el contrato en uso de su propia autonomía (autonomía de las partes y libertad contractual), generando, las respectivas boletas de honorarios mes a mes, a efectos de recibir su remuneración por la prestación de servicios realizada, tal como lo precisó expresamente en su libelo.

El demandante debía rendir informes mensuales para justificar sus servicios, los cuales eran exigidos no como mera formalidad, sino, como una obligación con la cual él debía cumplir atendido a la prestación a honorarios contratada.

La elaboración de informes era necesaria para proceder a pagar los honorarios según continuos dictámenes de la Contraloría General de la República y, a su vez, la ley N°18.883, establece el tipo de relación estatutaria para aquellas personas que se desempeñan en una municipalidad, a saber, cargos de planta y a contrata, regulado por el artículo 2° de la citada ley, cargos en virtud de un contrato de trabajo y contrataciones a honorarios, contemplados en los artículos 3° y 4° de la ley en comento.

La contratación del actor se ciñó a las prescripciones del artículo 4° de la ley N°18.883, y, todos los informes dan cuenta de prestaciones de honorarios del demandante, donde el contrato de honorarios del actor y el contenido de los mismos, y la boleta de prestación de servicios implican el pago de la retención por parte de la municipalidad, dando cuenta en forma inequívoca de la naturaleza de la contratación como prestador de servicios del actor.

Insiste no existir entre las partes una relación jurídica laboral, sino contratos de prestación de servicios que se rigen por la normativa jurídica de naturaleza civil, pues el demandante suscribió libremente los contratos bajo la modalidad a honorarios, contrataciones que, por cierto, se hicieron bajo el alero de lo dispuesto en el inciso segundo y tercero del artículo 4° de la recién citada ley N°18.883.

Concluye no se trata de un contrato de trabajo, no es necesario cumplir con ningún tipo de formalidad en el despido, de aquellas que dispone el Código del Trabajo, tal como fue expuesto precedentemente.



Además, tampoco correspondía invocar ningún tipo de causal de despido, cuestión propia de las relaciones laborales. Solo bastaba hacer cumplir lo dispuesto en la cláusula tercera de su último contrato de honorarios, de 22 de julio de 2024.

Que, por tratarse de un vínculo civil de arrendamiento de servicios inmateriales (y no de un contrato de trabajo), no correspondía el pago de cotizaciones previsionales de ninguna especie y naturaleza.

Aduce no existía un vínculo de subordinación y dependencia entre la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua y el demandante, por lo que no corresponde entonces que el tribunal declare la existencia de relación laboral alguna, pues dicho vínculo jurídico jamás existió.

Junto con todo lo anterior, tampoco corresponden los pagos demandados por el demandante, a título de indemnización y cobro de prestaciones.

Considera contexto relevante la planta municipal conforme las leyes N°20.922 y N°21.493, la administración del entonces alcalde de ese entonces (2023-2024) [REDACTED] se dio inicio formal, en febrero de 2023, al proceso de elaboración del reglamento que establecería la denominada “nueva planta municipal” de la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua.

Explica dicho reglamento fue concebido con el objetivo de optimizar el funcionamiento del municipio, profesionalizar su estructura organizacional, incorporar nuevas competencias legales y atender a principios de eficiencia y modernización en la gestión pública. Para ello, se invocaron diversos cuerpos normativos y criterios de jurisprudencia administrativa emitidos por la Contraloría General de la República, los cuales exigen una ejecución presupuestaria responsable y debidamente planificada. Este acto fue oficialmente publicado en el Diario Oficial el día 30 de enero de 2024.

Añade, posteriormente, por certificado N°07-2023 de la Secretaría Municipal, fechado el 13 de marzo de 2023, se deja constancia de que el Concejo Municipal, en sesión extraordinaria N°20 celebrada el 2 de marzo de 2023 -presidida por el ex Alcalde [REDACTED] y con la participación de los concejales [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED], aprobó por unanimidad el acuerdo N° 403.

Mediante este acuerdo, se validó, conforme a lo establecido en el artículo 49 bis de la Ley N° 18.695 y a las Leyes N° 20.922 y 21.493, la



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

Código: TSLKCHLSPSZ

propuesta de reglamento presentada por el alcalde, la cual, también, fue visada por la Asociación de Funcionarios Municipales de la comuna.

Precisa el nuevo reglamento generó y creó 178 cargos nuevos, implicó mejoras en los grados de los distintos estamentos, y fue acompañado de informes detallados de ingresos, egresos y mecanismos de financiamiento, los cuales contaban con respaldo presupuestario por parte de la Dirección de Administración y Finanzas y la Dirección de Control. En este marco, diversos funcionarios de contrata y prestadores a honorarios fueron incorporados (con su debido concurso) a la planta, además de crearse nuevos puestos en los niveles directivo, profesional y técnico, y nuevas unidades como Rentas, Tránsito, Aseo y Ornato, y Recursos Humanos.

El proceso de implementación de la nueva planta municipal, contempla entre sus objetivos estructurales la paulatina reducción del uso de contratos a honorarios, conforme a lo dispuesto en la ley N°21.526 y a las orientaciones de la Contraloría General de la República.

Esta adecuación, sin embargo, no responde a una invalidación ni menos a una desnaturalización del régimen a honorarios previamente aplicado, sino al legítimo ejercicio de la potestad de planificación de personal que la ley otorga a las municipalidades, dentro del marco de la Ley N°18.883.

Ahora bien, el hecho de que la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua haya proyectado reducir progresivamente el uso de esta modalidad de contratación no implica en modo alguno el reconocimiento de un vicio ni de una ilegalidad en su aplicación anterior, por el contrario, dicha decisión constituye una política pública interna de fortalecimiento de la gestión institucional, tendiente a consolidar una planta profesional más estable, en función de criterios técnicos, organizativos y financieros previamente evaluados y certificados por los órganos internos competentes.

Indica constar en el Informe sobre Financiamiento de la Nueva Planta que se dictó para la implementación de la nueva planta realizado por la Dirección de Control y de Administración y Finanzas, el mayor costo proyectado por la nueva planta significaba suprimir otros estamentos accesorios o accidentales que debían reducirse progresivamente (aproximadamente un 60% podría ser absorbido por personal contratado a honorarios) permitiendo una reasignación de fondos desde las cuentas presupuestarias 21.03.001 y 21.04.004, sin comprometer el equilibrio financiero municipal, abriendo vertiente a la gestión municipal y el sustento. Así, con lo previsto en el artículo 77 de la Ley N°21.526, que habilita a las entidades municipales a renovar y reemplazar progresivamente los contratos



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

Código: TLSKCHLSPSZ

a honorarios durante el periodo 2023–2026. Así entonces, la implementación de la nueva planta municipal no constituye una opción administrativa, sino una obligación legal impostergable, cuyo efecto necesario e inevitable es la supresión progresiva de la figura de los contratos a honorarios a más tardar el año 2026. Esta directriz no emana de un criterio interno de gestión, sino que ha sido expresamente autorizada por la Ley N°21.526 en su artículo 77, y visada por la Contraloría General de la República como parte del proceso de regularización del régimen de personal en los municipios. Así, el rediseño de la planta responde al cumplimiento estricto de un mandato normativo que impone a esta entidad edilicia la obligación de adecuar su dotación al marco jurídico vigente, eliminando paulatinamente la modalidad a honorarios, sin que exista margen legal para mantenerla más allá del plazo señalado. Se trata, en definitiva, de un proceso de adecuación institucional con fuerza vinculante, cuya ejecución es deber de la autoridad comunal y no una alternativa discrecional.

En ese marco, y tratándose del caso particular del actor, asegura el término de su último contrato de prestación de servicios a honorarios, instrumentado conforme al artículo 4° de la ley N°18.883, responde a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico vigente y no obedece a decisión arbitraria ni menos a una desvinculación injustificada, por el contrario, la finalización del vínculo se inserta dentro del proceso obligatorio de supresión de esta modalidad contractual, así lo ejecutado constituye el ejercicio legítimo de una potestad administrativa obligatoria, dictada bajo los principios de legalidad, juridicidad y fuerza vinculante de la ley, que impiden a esta Municipalidad mantener relaciones contractuales a honorarios fuera del marco temporal, funcional y financiero fijado en el marco de lo ya antes expuesto. Con ello, entonces, pretender lo contrario equivaldría a exigirle a la administración la inobservancia deliberada de un mandato normativo imperativo, lo que no solo es improcedente, sino jurídicamente inadmisibles

En cuanto a la normativa jurídica aplicable, la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, ha precisado que quienes prestan servicios a la Administración sobre la base de honorarios, no poseen la calidad de funcionarios y tienen como norma reguladora de sus relaciones con ella el propio convenio, por lo que la vigencia de este se encuentra subordinada al acuerdo de las partes (aplica criterio contenido, entre otros, en los dictámenes N°s. 39.027 y 58.775, ambos de 2010, y 5.964, de 2011).

Indica el contrato a honorarios está regulado en el libro IV, Título XXVI, párrafo 9°, del Código Civil, artículos 2006 y siguientes. En virtud



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

Código: TLSKCHLSPSZ

de este contrato, se establece una relación entre las partes de índole netamente civil, que no les impone los deberes propios de una relación laboral.

Señala el municipio ha pagado oportuna y cabalmente todas las obligaciones que tenía para con el demandante y que nada debe por otro tipo de prestaciones, a las que por lo demás el actor no tiene ni tuvo derecho en momento alguno, por emanar de una normativa que no le resulta aplicable, desde que sus derechos están descritos y garantizados por el contrato y las normas civiles pertinentes, y así ha de declararse por el tribunal en la sentencia definitiva.

Por otro lado, refiere conforme artículo 3° de la citada ley 18.883, permite concluir que la ley en comento, ha autorizado a las municipalidades la celebración de contratos de trabajos, sólo respecto de dos casos, y la actora no se encuentra en ninguna de estas situaciones, por lo que mal podría sostenerse que las partes se relacionaron en virtud de un contrato de trabajo.

Aduce las funciones descritas en el contrato suscrito entre las partes no se enmarca de ninguna manera en la ejecución de actividades propias y permanentes de la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, no procede aplicar supletoriamente las normas del Código del Trabajo a los prestadores de servicios de las Municipalidades contratados a honorarios, independiente de que hayan prestado servicios cumpliendo obligación de asistencia, horario y acatando instrucciones, toda vez que, tales condiciones, también, pueden pactarse en un contrato a honorarios regido por el artículo 4° de la ley N°18.883, lo que también ha instruido el Ente Fiscalizador a efectos de garantizar el cabal cumplimiento de los servicios realizados por los prestadores a honorarios.

Refiere en causa sobre nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales adeudadas, rit O-2394-2017 de 11 de mayo 2017 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago reiteró: *“Que, en cuanto a la excepción de incompetencia absoluta del tribunal a razón de la materia, lo primero a dilucidar es el tipo de contratación que vinculaban las partes. Lo anterior, por cuanto conforme al artículo 1° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, existen categorías de personas a quienes se les aplican sus disposiciones: Funcionarios de planta, a contrata, a honorarios y personas al amparo de las Normas del Código del Trabajo. Es del caso, que conforme al artículo 3° de la Ley 18.883, solo se sujetan a las normas del código del Trabajo, el personal que trabaja de forma transitoria, en municipalidades que cuentan con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación. A si mismo se*



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

Código: TLSKCHLSPSZ

aplican las normas del código del trabajo al personal que se desempeña en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administran directamente las municipalidades. Lo anterior tiene relevancia, pues la actora no se encuentra en ninguna de las hipótesis antes descritas, por lo que no es acreedora a la protección del código del trabajo establecido en dicha norma. De ahí que cobra importancia lo establecido en el artículo 4° de la ley 18.883, norma que establece que las personas contratadas a honorarios por los municipios se rigen por las reglas que establece el propio contratado y no le son aplicables ninguna de las disposiciones del estatuto. Que existiendo normas de carácter especial que rigen la contratación del personal que se desempeña en las municipalidades, como son los artículos 3 y 4 de la Ley 18.883, no es posible la aplicación supletoria del Código del Trabajo, establecida en su artículo 1, por vía de excepción. En efecto, la regla general contenida en el artículo 1° del Código del Trabajo, es que las normas del código no se aplican a los funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada, y por tanto no se aplican a las personas que se desempeñan en los municipios. En cambio, la excepción a dicha regla es aquella contenida en el inciso tercero del artículo 1 del Código del Trabajo, que dispone que se aplican las normas del Código del Trabajo a dichos funcionarios, en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que dichas normas no fueren contrarias a estos. Es por ello, que existiendo un estatuto especial que rige las contrataciones del personal al interior de las municipalidades, el cual establece las personas que pueden ser contratadas bajo las normas del Código del Trabajo, los supuestos en que ello es posible y as normas que los rigen, ya no procede la aplicación supletoria del citado código, por lo cual la excepción de incompetencia absoluta del tribunal deberá ser acogida. Es por ello que se declara que este tribunal no es competente para conocer y resolver de la presente causa, siendo el tribunal competente para ello el Juzgado Civil de Santiago que corresponda, de acuerdo a las normas de distribución de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago”.

Sostuvo en cada contrato a honorarios celebrado se estableció la obligación del demandante de entregar mensualmente un Informe al director encargado de la unidad supervisora, acompañado de la respectiva boleta de honorarios, para certificar el cumplimiento de la labor para la cual fue contratado. Importante es destacar, que en cada uno de los contratos a honorarios suscritos se estableció expresamente que el actor, no adquiriría la calidad de funcionario municipal y que su contratación estaba vinculada directamente con las labores de: “Auxiliar en taller de obras municipal”: Asimismo, el demandante aceptó ser personalmente responsable



del cumplimiento de lo establecido en la ley N°20.255, respecto a que los trabajadores que emiten boletas de honorarios tendrán la obligación de cotizar para su pensión en una Administradora de Fondos de Pensiones de su elección, lo que se encuentra expresamente establecido en la correspondiente cláusula contractual. Sin perjuicio de pactarse un período de prestación de servicios, la demandante consintió que el Municipio podría unilateralmente poner término al contrato, sin expresión de causa y en cualquier momento, pagándose, en todo caso, la suma proporcional al tiempo servido.

Reitera el demandante no fue dependiente de la Ilustre Municipalidad de la Municipalidad de San Vicente Tagua Tagua, y en tal carácter, realizó sus labores sin vínculo de subordinación ni dependencia con respecto a su representada, por lo que actuó en carácter de trabajador independiente.

Que los contratos a honorarios celebrados no corresponden a contratos de trabajo de aquellos regulados en el Código del Trabajo, sino a vínculos contractuales entre las partes regido por el principio de autonomía de la voluntad, los que tenían fecha clara de inicio y término, no permitiéndose presumir, por tanto, la continuidad, independientemente de la sucesiva celebración de contratos a honorarios, ya que tienen como fin la ejecución de un cometido específico que se encuentra determinado en cada uno de los contratos de prestación de servicios.

Arguye que la circunstancia de que los contratos a honorarios se reiteren en el tiempo, no transforma los servicios prestados de “transitorios u ocasionales” a “habituales”. Por otro lado, respecto al marco normativo de la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, se debe señalar que es una corporación de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, regida por la ley N°18.695, y la ley N°18.883, y, como órgano de la Administración del Estado regido por normas especiales, enmarca su actuación en el ámbito del derecho público, debiendo sus actos estar fundados en lo establecido en los artículos 6, 7, 38, 118 inciso 1°, 121 de la Constitución Política de la República. Cita el artículo 1°, 40 de la ley N°18.695.

Respecto, las modalidades bajo las cuales procede la prestación de servicios en una Municipalidad son: 1) Contratación en modalidad de “Planta” (el artículo 1° y 2° inciso 1° de la ley N°18.883); 2) Contratación en modalidad “A contrata” (artículo 1° de la ley N°18.883 parte fina, el artículo 2, incisos 2° y 3°); 3) Contratación según el Código del Trabajo (artículo 3° incisos 1° y 2° de la ley N°18.883); 4) Contratación en modalidad “a honorarios” (artículo 4 de la ley N°18.883=



Reitera el contrato a honorarios se encuentra regulado en el Libro IV Título XXVI “del contrato de arrendamiento” en el párrafo 9° “del arrendamiento de servicios inmateriales” entre los artículos 2006 y siguientes del Código Civil, donde se establece una relación de carácter civil, por lo tanto, las personas que prestan servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo, de manera tal que no gozan de ninguno de los beneficios que ese cuerpo legal establece tales como la indemnización por años de servicio o el feriado anual. Ya que se rigen por las normas de arrendamiento de bienes inmateriales reguladas en el Código Civil y les corresponden aquellos derechos que las partes hayan expresamente convenido en el respectivo contrato de prestación de servicios.

Sostuvo no corresponde acoger la existencia de la relación laboral y continuidad de los servicios, ya que por mandato legal la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua puede celebrar contratos bajo vínculo de subordinación y dependencia, es decir, regulados por el Código del Trabajo, sólo en dos casos, establecidos en el artículo 3 de la ley N°18.883, no encontrándose la demandante en dichas hipótesis, no pudiendo sostenerse una relación a través de un contrato de trabajo, sino a vínculos contractuales entre las partes regido por el principio de autonomía de la voluntad, por cuanto, tenían fecha clara de inicio y término, no permitiéndose entonces presumir la continuidad, independientemente de la sucesiva celebración de contratos a honorarios, ya que tienen como fin la ejecución de un cometido específico que se encuentra determinado en cada uno de los contratos suscritos por la actora.

En cuanto a la nulidad del despido alegado por el actor, refiere la ley N°19.631 de 28 de septiembre de 1999, conocida como “ley bustos”, incorporó al artículo 162 del Código del Trabajo una sanción que consiste en que el despido de un trabajador no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no le comunica por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales correspondientes, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Aduce la nulidad del despido solicitado por el demandante, no se encuentra dentro de los parámetros establecidos como protección que pretende la referida norma, ya que la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua nunca descontó dinero a los prestadores de servicios que ha contratado para efectos de pagar cotizaciones, siendo claro que lo solicitado por la contraria no se ajusta a las normas del Código del Trabajo ya que no existe la obligación de su representada de descontar y realizar pagos previsionales.



Alude que, particularmente, la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua no reconoce relación laboral con el demandante, sino lo establecido en el artículo 4 de la ley N°18.883, no siendo aplicable a su parte la sanción establecida en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo con relación a la ley N°19.631 conocida como “Ley Bustos”, norma que debe interpretarse restrictivamente por su naturaleza sancionatoria, debido a que su representada no retuvo ni enteró cotizaciones de seguridad social en favor del demandante y la sanción se encuentra establecida precisamente para aquel empleador que retiene dineros del trabajador para pagos de cotizaciones de salud, previsionales y de seguro de cesantía, y que actuando como agente retenedor o intermediario, no entera aquellas sumas de dinero a las instituciones de previsión correspondientes, apropiándose indebidamente del dinero retenido, generándose como lógica conclusión que no procede que sea declarada la nulidad del despido.

Refiere reiteradamente los tribunales superiores de justicia, han expresado: *“Décimo Tercero: Que si bien se constata la existencia de pronunciamientos divergentes cuando se comparan los fallos traídos para confrontar al recurrido, esta Corte considera que no procede unificar jurisprudencia, puesto que, prima facie, la nulidad del despido es procedente solo en caso de constatarse que no fueron pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral, conclusión que varía cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado entendida en los términos del artículo 1 de la ley N°18.575-, por cuanto, en tales caso, concurre un elemento que autoriza diferenciar la aplicación de esta sanción, por cuanto fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran en la hipótesis prevista para imponerla, excluyendo la idea de simulación o fraude del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios la existencia de una relación laboral, conducta que justifica la imposición de este gravamen. Por otro lado, la aplicación- en estos casos- de la sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las compensaciones propias del despido, por lo que no procede cuando la relación laboral se establece con la Administración del Estado.”*

Asegura la contratación de la actora se enmarca en el régimen especial que regula a las municipalidades como órganos de la Administración del Estado, conforme al artículo 118 de la Constitución y a



lo dispuesto en la Ley N° 18.695. Por tanto, su actuación está sujeta al principio de legalidad y juridicidad de los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, lo que impide actuar fuera de las competencias y formas expresamente establecidas por la ley. En ese marco, la contratación de personal se rige exclusivamente por la ley N°18.883, que solo permite aplicar el Código del Trabajo en los casos del artículo 3°, que no se configuran en la especie. El artículo 4° del mismo cuerpo legal autoriza expresamente la contratación a honorarios para cometidos específicos.

Estatuto ni por el Código del Trabajo, sino por el contrato y las normas civiles que lo regulan. Pretender que la contratación a honorarios de la actora —efectuada conforme al artículo 4° de la ley N° 18.883 y a lo autorizado por el presupuesto municipal— pueda transformarse ex post en una relación laboral, no solo desnaturaliza el vínculo jurídico pactado, sino que además infringe el principio de legalidad del gasto público (artículo 13 de la ley N°18.575 y artículo 51 de la ley N°10.336), exponiendo a la Municipalidad a una responsabilidad que excede el margen de acción normativa bajo el cual podría amparar su funcionamiento o contratación, ya que expresamente está delimitado por la propia ley y no puede ir más allá de lo que por exegesis impone el Derecho Público. No existe, en consecuencia, margen para aplicar normas laborales de forma supletoria o analógica.

Afirma cualquier pretensión en ese sentido contraviene el ordenamiento jurídico, particularmente el principio de legalidad y de juridicidad, que son normativamente irradiados a la Municipalidad.

Señala no ser procedente aplicar la sanción de nulidad del despido del artículo 162 del Código del Trabajo a una relación que fue formalizada y ejecutada conforme a un estatuto legal específico, con una presunción de legalidad en su origen y desarrollo.

La Excma. Corte Suprema en reiteradas sentencias de unificación de jurisprudencia, iniciando con la causa rol N°41.500-2017 y replicado, entre otras, en los fallos roles N°28.229-2018, 4.440-2019 y 21.989-2021, en los que el máximo tribunal ha sostenido que, en contratos a honorarios suscritos con órganos de la Administración del Estado —regidos por un estatuto legal específico—, concurre un elemento que autoriza a diferenciar su tratamiento respecto de la sanción de nulidad del despido, por cuanto:

- Se encuentran amparados en normas especiales, con presunción de legalidad formal y sustancial.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

- No están comprendidos típicamente en la hipótesis prevista por el artículo 162, que sanciona al empleador que omite enterar cotizaciones legalmente retenidas.

- El ente público no tiene facultad de convalidar libremente el despido, quedando condicionado a procedimientos administrativos y judiciales, lo que impide aplicar simétricamente la sanción laboral prevista para el empleador privado.

Por tanto, la pretensión de aplicar en este caso una sanción pensada para una relación laboral formal, en un contexto donde no existe contrato de trabajo, donde no hay retención previsional alguna, y donde el vínculo se ha regido íntegramente por una norma administrativa especial, carece de fundamento normativo, contraviene el ordenamiento jurídico vigente y debe ser rechazada.

Agrega que, el alcalde, máxima autoridad comunal, ejerciendo la administración municipal carece absolutamente de facultades para declarar y pagar cotizaciones previsionales y de seguridad social respecto de una persona contratada a honorarios. Hacerlo implicaría infringir la ley, alterar el régimen estatutario vigente y exponerse incluso a responsabilidad administrativa o penal por comprometer recursos públicos sin normativa habilitante en lo legal. Así bajo el ya desarrollado principio de legalidad y juridicidad, la Municipalidad no puede sin vulnerar gravemente el orden jurídico, transformar una relación a honorarios en una laboral, ni asumir obligaciones que el estatuto le prohíbe

El demandante en el contrato a honorarios suscrito con la municipalidad se obligó a enterar las cotizaciones, por lo que su incumplimiento genera un perjuicio al órgano público demandado, por ello, condenar a la demandada al pago de cotizaciones de seguridad, en este caso, resulta improcedente.

La Excma. Corte Suprema, en autos rol N°32.396-2022, el 10 de octubre de 2023, reconoció expresamente la validez del pago directo de cotizaciones por parte del trabajador, ya sea por decisión voluntaria o por acuerdo contractual. Señaló que, si el contrato —incluso uno a honorarios— contiene una cláusula en la que el trabajador asume dicha obligación, esa conducta debe valorarse jurídicamente, pues cumple con la finalidad previsional de la norma, permitiéndole acceder a prestaciones de salud, cesantía y aumentar su pensión futura. Así, la jurisprudencia ha admitido que, cuando el propio trabajador acuerda y ejecuta el pago de sus cotizaciones, se entiende satisfecha la exigencia constitucional del artículo 19



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

Código: TLSKCHLSPSZ

Nº 18, descartándose que dicha carga recaiga necesariamente sobre el empleador, especialmente si no existe vínculo laboral formal.

En efecto, tratándose del primero, a partir de la sentencia dictada en causa rol Nº 35.653-2021, seguida de las emitidas en los ingresos 41.026-2021, 98.552-2022 y 106.732-2023, entre otras, se ha sostenido sin variación la improcedencia de condenar al pago de las cotizaciones previsionales, de cesantía y salud, cuando el trabajador las ha enterado directamente ante los organismos respectivos. Para ello se ha considerado que el objetivo perseguido a través de la obligación consagrada en el artículo 58 del Código del Trabajo, también, puede ser alcanzado cuando es el trabajador quien paga directamente sus cotizaciones de seguridad social ante los organismos administradores, evitando la existencia de las denominadas lagunas en su cuenta de capitalización individual y habilitándolo para acceder a los beneficios que financian, por lo que no hay un daño previsional que reparar, lo que torna en improcedente ordenar un doble pago de la prestación que se trata, de manera que sólo procedería la condena cuando las referidas cotizaciones no hayan sido previamente enteradas y sólo en la parte que se adeude. En el segundo caso, esto es, cuando el trabajador asumió el entero directo del pago mediante una cláusula incorporada en el contrato de honorarios respectivo, sea que haya cumplido con la obligación o no, se ha decidido lo mismo, lo que aparece como una consecuencia de lo razonado a propósito de la aplicación de la sanción de la nulidad del despido a este tipo de casos, dado el origen de la contratación y la presunción de legalidad que lo amparó, lo que permite dar valor también a este tipo de cláusulas que no serían procedentes en un contrato de trabajo ordinario, nacido a partir del acuerdo de voluntades de las partes que aceptan obligarse en los términos descritos en el artículo 7 ° del Código del Trabajo.

Explica en la sentencia dictada en causa rol Nº98.552-2022, se declaró que, si el actor se obligó a enterar directamente las cotizaciones en los organismos pertinentes, cualquier deuda que pueda existir y perjuicios que de ello se deriven serán consecuencia de su propio incumplimiento, por lo que no hay un daño previsional que pueda ser imputado al demandado, lo que torna en improcedente la condena a solucionarlos.

En cuanto a las Indemnizaciones y otras prestaciones demandadas, como Indemnización sustitutiva del aviso previo, de acuerdo al artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo, por la suma de \$644.000.-; Indemnización por años de servicios (\$1.932.000.-), según el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo y recargo del 50% de la indemnización por años de servicio, según el artículo 168 letra b) del



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

Código: TLSKCHLSPSZ

Código del Trabajo: FERIADO LEGAL adeudado por \$ 322.000; HORAS EXTRAS ADEUDADAS por \$ 1.882.518 y gratificaciones adeudadas por \$2.254.000.-, en conjunto con las cotizaciones impagas durante todo el período que duró la relación laboral; las que deriven de la aplicación de la Ley Bustos, de acuerdo al artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo, estas deben ser rechazadas por tratarse de un contrato de prestación de servicios a honorarios regido por el artículo 2006 del Código Civil.

Indica la sentencia de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en cuanto a la aplicación de la nulidad del despido para un servicio público, dispuso: *“Undécimo: Que, sobre esta materia, se ha considerado que la aplicación -en estos casos- de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido. Duodécimo: Que, en estas condiciones, no es aplicable la sanción de la nulidad del despido, por lo que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, la presente causal deberá ser acogida, anulándose la sentencia que se impugna, en los términos que se señalarán”.*

En cuanto al feriado legal adeudado manifestado por el actor, es preciso indicar que tal como se precisó al comienzo del presente escrito, en virtud de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, efectivamente en la totalidad de sus contrataciones a honorarios se establecía el derecho a feriado legal por 15 días, tal como se expresa en la cláusula Sexta de sus contratos de prestación de servicios, en los siguientes términos: *“SEXTO: Don/ña [REDACTED] C.N.I N° [REDACTED] podrá gozar de algunos beneficios análogos, como: (...) Feriado Legal: El servidor público tendrá derecho a feriado legal de quince días. Siempre que la prestación de servicios haya cumplido los 12 meses de antigüedad”.*

Refiere conforme lo informado por la dirección de recursos humanos municipal, don [REDACTED] declaró y utilizó 10 días hábiles de feriado legal durante el año 2024.

Añade que, en el evento improbable que el tribunal dé lugar a la existencia de relación laboral alegada por el actor, condenando a su parte



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

Código: TLSKCHLSPSZ

respecto del ítem “feriado legal”, se debe tomar en consideración lo expuesto precedentemente y las normas de prescripción para el feriado legal que el tribunal estime pertinentes, de acuerdo a la normativa jurídica laboral aplicable en la especie (artículo 510 del Código del Trabajo).

Arguye ser improcedente la declaración de la existencia de una relación laboral en aquellos casos en que se estime que en la contratación a honorarios no se cumplan las condiciones legales. Y, para el improbable evento de que se considere que en el caso en estudio la situación fáctica en que la demandante prestó sus servicios no se ajustaba a los términos del artículo 4° de la ley N°18.883, se estaría en presencia de un acto ilegal de la administración cuya sanción sería la nulidad del contrato a honorarios, mas no su transformación en un contrato de trabajo, no pudiendo pretenderse que una supuesta irregularidad se solucione cometiendo una irregularidad de la misma entidad. Esto escapa de la competencia y el alcance propio de esta sede laboral, como bien se ha dicho, pues no corresponde atribuir por vía declarativa la constitución de una condición contractual distinta, entendiendo que la ley laboral no da facultades al juez del fondo de poder modificar aquello que ha sido sancionado conforme a la propia norma del Derecho Administrativo y a la luz del propio régimen normativo aplicable. Nuestro ordenamiento jurídico no contempla como sanción para los actos de la administración que no cumplan con los requisitos legales la transformación del acto en uno de distinta naturaleza, y si ello fuera admitido, el acto al cual se transformaría aquel viciado debe ser jurídicamente posible, lo que no ocurriría en el caso de autos. Por tanto, lo que corresponde ante un eventual acto administrativo dictado en contravención a lo dispuesto en el artículo 4° de la ley N°18.883 es su invalidación conforme al artículo 53 de la ley N°19.880, o bien, su revisión por parte de la Contraloría General de la República. Pero en ningún caso corresponde su reinterpretación o recalificación por parte de la judicatura laboral, pues ello implicaría desbordar su competencia y alterar el régimen jurídico aplicable a los funcionarios municipales. Debe recordarse además que el artículo 5° del Código del Trabajo establece que las normas laborales no rigen respecto de los funcionarios de la Administración del Estado, salvo que una ley lo señale expresamente.

En este sentido, la calificación de una relación como laboral no puede efectuarse ignorando la especialidad del régimen público ni utilizando como criterio exclusivo el principio de primacía de la realidad, máxime cuando se trata de vínculos establecidos dentro del marco de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus cuerpos complementarios.



En consecuencia, admitir que un contrato a honorarios celebrado por una municipalidad en contravención al artículo 4° de la Ley N°18.883 se transforme en un contrato de trabajo es jurídicamente improcedente, ya que se estaría convalidando un vicio mediante otro acto igualmente nulo. La sanción correcta no es la conversión del acto viciado, sino su invalidación, conforme al sistema de controles del Derecho Administrativo. Además, se debe tener presente que la creación de una relación jurídica distinta, como lo sería una relación laboral sujeta al Código del Trabajo, excede la competencia del tribunal laboral, el cual no tiene facultades para alterar la naturaleza jurídica de los actos administrativos ni para suplir el procedimiento legalmente establecido para el ingreso al aparato público.

Por tanto, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho esgrimidos, las disposiciones legales citadas y demás pertinentes, solicita, tener por contestada la demanda interpuesta por don XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX, en contra de su representada, la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, declarando que entre las partes existió una relación a honorarios sujeta al artículo 4 de la ley N°18.883, y, en definitiva, rechazar la demanda interpuesta por la contraria en todas sus partes y peticiones formuladas, con expresa condenación en costas; sin perjuicio que en el evento improbable de que el tribunal no dé lugar a los argumentos de defensa planteados por esta parte, se arbitren las medidas de equidad necesarias para que, en razón de la legalidad y juridicidad, a su representada se le exima de la aplicación de las indemnizaciones, sanciones y prestaciones demandadas, especialmente de la sanción nulidad del despido, en base a todos los argumentos que se han esgrimido en el cuerpo del presente escrito, eximiendo en cualquier caso a su representada de costas por motivo plausible para defenderse en razón de ejercer legítimamente el derecho a defensa y del debido proceso, así como en la eventualidad de no resultar completamente vencida en juicio.

TERCERO. *Audiencia preparatoria de juicio.* Que, en la audiencia preparatoria de juicio, comparecen ambas partes debidamente representadas.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

Se fijaron los siguientes hechos substanciales, pertinentes y controvertidos:

“1.- Existencia de una relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia entre las partes de esta causa o es una relación sujeta a honorarios. En la afirmativa, principales cláusulas, derechos y obligaciones de ambas partes.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

2.- *Forma en que se puso termino a la prestación de los servicios del actor y en su caso, cumplimiento de las formalidades legales.*

3.- *Estado de pago de cotizaciones previsionales a la época de la terminación de los servicios del actor y en su caso si resulta procedente realizar el pago de las mismas.*

4.- *Efectividad de adeudarse las horas extras indicadas en la demanda. En la afirmativa, montos y periodos adeudados.*

5.- *Efectividad de adeudarse las vacaciones indicadas en la demanda por el monto indicado. En la afirmativa, periodos y montos adeudados.*

6.- *Efectividad de adeudarse la gratificación legal por el monto expresado en la demanda. En la afirmativa, periodo y montos adeudados.*

7.- *Procedencia determinación y montos de la gratificación. En la afirmativa, si se adeuda algún monto relacionado con ese concepto. Hechos y circunstancias”.*

CUARTO. *Prueba de la parte demandante.* La parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1.- Decreto Alcaldicio número 1.355 y contrato de trabajo de fecha de 25 enero del año 2024; Decreto Alcaldicio número 10.863 de 26 julio del año 2024 y contrato de trabajo celebrado con fecha de 22 de julio del año 2024; Decreto Alcaldicio 13751 de 17 octubre del año 2023 y contrato de trabajo celebrado con fecha de 16 de octubre del año 2023.

2.- Listado reloj control de 01 de julio del año 2024 al 30 de diciembre del año 2024.

3.- Carta de despido de fecha de 30 de diciembre del año 2024.

Exhibición de documentos

1.- Todos los contratos firmados con don XXXXXXXXXXXXXXXX Espíndola Medel desde 1 de octubre del año 2023 hasta el día 31 de diciembre del año 2024.

2.- Los decretos alcaldicios que aprobaron los contratos celebrados con el actor.

Oficios

1.- AFP HABITAT, a folio 33.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

2.- FONASA, a folio 37.

3.- Servicio de Impuestos Internos, a folio 35

Testimonial

1.- [REDACTED], la que previamente individualizada y juramentada decir verdad declaró conocer [REDACTED] por ser su sobrino por parte materna. Sabe que existe una demanda por un dinero que es su sueldo que le correspondía por sus horas extras, que no fue pagado. Y bueno, eso es lo que él le contó. Sabe que [REDACTED] le trabajaba a la Municipalidad de San Vicente. Él trabajó entre octubre del 2023 y diciembre del 2024. Él era un operario, era, trabajaba para el director de obras municipales. Cumplía horario desde las ocho de la mañana hasta las seis de la tarde, lo cual le consta porque él se levantaba, ella vive en Zúñiga, y él se levantaba a las seis de la mañana y se tomaba su té, que ella se lo preparaba, y esperaba la micro que pasa un cuarto para las siete de la mañana por fuera de la casa. Y, él llegaba a las siete diez, siete un cuarto, y, de ahí tenía que esperar para poder ir a trabajar a la Municipalidad. Porque no había otra manera de que se viniera de ahí. Él trabajaba todos los días, de lunes a sábado, incluso en ocasiones. Pero su jornada laboral era de lunes a viernes, de lunes a jueves, de ocho a seis, y el día viernes de ocho a dos de la tarde. Y, cuando se le pedía que se quedara fuera el sábado, también. Desde las ocho de la mañana hasta dos de la tarde. Él tenía un contrato y él trabajaba todos los días que indicó. A veces trabajaba en los días sábados, porque a veces podían ser, iban, porque se echó a perder algo eléctrico, o, cosas en la bodega, del director de obras municipales, ese tipo de cosas. O, cosas que se les quedó del día anterior, pero más de eso no puede decir. Indica él tenía un jefe. Él de la casa salía con ropa normal y acá siempre hay una prenda de ropa que es la más charchita que uno tiene y él ocupaba esa ropa para trabajar, pero en sí la municipalidad le pasó en invierno un polerón con el logo institucional de la municipalidad. Pero en sí él ocupaba ropa de él, que es ropa de trabajo que le dicen comúnmente. Indica haber conocido esa ropa institucional porque ella se la lavaba. Tenía un logo de la Municipalidad San Vicente. Añade que, [REDACTED] realizaba turnos de emergencia por ejemplo para el temporal, que hubo en el invierno del 2024, estuvieron acá ellos, que incluso hoy tiene un video que le mandó su hijo con el viento ahí en la bodega en el parque, porque ahí ellos tenían su oficina y estuvieron toda la noche repartiendo sacos de arena. Indica saber que [REDACTED] dejó de trabajar en la municipalidad, porque lo despidieron. Supone que lo despidió su jefe, o sea, no sabe, porque él tenía un contrato y estuvo en la municipalidad trabajando y lo despidieron. Cree que le pagaban las cotizaciones previsionales, porque



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

Código: TLSKCHLSPSZ

tenía un contrato, pero más allá de que ella le diga si él le mostró todos los papeles, no, porque estaría mintiendo. Indica él tuvo vacaciones. Contrainterrogado por la parte demandada añadió le consta que XXXXXXXX tenía un jefe, porque él llegó a la municipalidad por recomendación de su hijo. Indica su hijo trabaja en la municipalidad, y él llegó a trabajar con él, porque él estaba sin trabajo, y estaba necesitando operarios. Y así llegó él. Y el jefe de él, o la jefa en ese tiempo, no sabe si estará ahora la señora, era la persona, la jefa de la dirección de obras municipales. Que no sabe cómo se llama, para ser franca. Porque ellos solo la nombraban como la jefa. Señala que su hijo se llama XXXXXXXXXXXXXXXX. Interrogada directamente ratifica que el demandante, XXXXXXXX es su sobrino por línea materna, hijo de su hermana. Él está cobrando sueldo, horas extras. Él estaba cobrando las horas extras que se le debían. Que le quedaron debiendo. Eso le consta porque le llega alegando que no le han pagado. Claro, eso ella no puede decir que le mostró un papel. Pero él le decía, no le habían pagado su hora extra, es lo que corresponde. Por eso esta demanda. Indica le consta que él entró a trabajar en octubre del 2023 y dejó de prestar servicio en diciembre del 2024, porque él vivía en su casa, dice que vivía, porque él, ya desde marzo del 2025, encontró trabajo pero en Santiago. Le consta que él tenía que trabajar de 08:00 a 18:00 horas, y le consta porque se levantaba a las 6 a.m. y ella era quien lo despertaba. Y, que él tomaba una micro. Retornaba a su casa después de la jornada laboral a eso de las 18:30 horas, porque la locomoción hacia las zonas más rurales, cercanas, tienen un horario. Entonces, la micro que él tomaba salía, si es que la alcanzaba, la micro de las 18:20 horas, que va hacia esa zona. Y estaría llegando a la casa, más o menos como a las 19:00 horas. Un cuarto para las 19:00 horas, 10 para las 19:00 horas. Todo dependía del tráfico. Indica le consta que él trabajaba de lunes a jueves de 8:00 a 18:00 y los viernes de 08:00 a 14:00 porque ese era su horario de trabajo, porque varias veces tuvo que ir a hacer trámite o tenía que ir a hacer trámite a zonas como Rancagua y ella lo pasaba a dejar y, después, ella se dirigía a donde tenía que ir. Eso no ocurría siempre. Era cuando ella tenía que hacer algún trámite. El sábado él iba a hacer reparaciones de artefactos eléctricos y que dependía de lo que le quedara, lo que le mandaran hacer. Que podían ser ese tipo de cosas y le consta porque ahí aprendió a hacer reparaciones eléctricas y que, incluso, en la casa se las hizo. Reparaciones como conectar los enchufes, saber poner el cable a tierra, todo ese tipo de cosas. Señaló que tenía una jefatura. Recuerda que la jefatura es una señora, una mujer, pero no sabe cómo se llama. Porque ellos siempre la nombraron como la jefa. Indica que a ella no le consta, pero su hijo le dice que es la jefa, porque su hijo fue el que lo recomendó para trabajar en la municipalidad y que su hijo se llama XXXXXXXXXXXXXXXX, quién es funcionario de la DOM, trabaja allí desde antes



de la pandemia, antes del 2020 y sigue trabajando allí. Precisa que él salía de la casa con ropa como normal y que ocupaba otra ropa para trabajar, pero no ropa que le haya pasado la municipalidad, sino que era ropa que él podía manchar, que se podía romper, a veces incluso llegaba con la misma ropa a la casa con la que estaba trabajando. Lo único es que le dieron fue un polerón, un tipo polar, para el invierno, con el logo de la municipalidad, fue lo único. Había turnos de emergencia para los temporales del 2024, eso fue en junio, donde estuvo harto fea la cosa. Ella recuerda que cerraron las curvas en el cerro porque se estaban cayendo rocas. Él estaba ayudando con los sacos de arena, repartiendo a la gente, en la noche, porque incluso hacia allá donde viven ellos, está el río y había personas que se le inundaron las casas. Él tuvo entonces que también ayudar en ese aspecto. Eso lo sabe porque él le habló, porque ella estaba preocupada. Incluso, ella le preguntó a él, para ir a buscar a su hija a Pelequén, porque ella estaba haciendo su práctica en San Fernando. Entonces ella quería saber si había posibilidad de que se subiera el río ahí en el cruce del río Las Truchas. El puente, que se estaban cayendo rocas por deslizamiento de tierra, si se podía pasar. Y él le dijo “sí tía, hasta el momento se puede”. Precisa lo despidieron en diciembre. Indica que debe haberlo despedido el jefe. Él le dijo que lo despidieron pero no le especificó sobre quien le envió la carta. En enero o febrero de 2024 él tuvo vacaciones, tuvo una semanita de vacaciones. Tuvo unos días y pidió unos días. Tiene que haber sido como el día jueves, porque fueron a la playa ese día. Y, él fue con ellos. Él pidió permiso, uno como no sabe, pues indica ser ignorante con el tema del trabajo y esas cosas, ella le dice vacaciones porque salieron de paseo ese día. Tuvieron un día en la playa. Se acuerda que fueron unos días no más, no podían estar mucho porque su esposo trabaja en Santiago, en Lo Valledor y tenían que devolverse el sábado. Refiere su esposo viaja el día domingo hacia Santiago. Tiene que haber sido jueves, viernes y sábado. Y, el sábado se devolvieron, porque fueron con su nieta.

2.- [REDACTED], la que previamente individualizada y juramentada decir verdad declaró conocer a don [REDACTED] por ser su primo. Se encuentra presente por el tema de un despido, el cual no se le avisó a su primo con el tiempo correspondiente. Trabajaba en la municipalidad, para la dirección de obras municipales. Tenía funciones de auxiliar de taller, si es que no se equivoca. Trabajó desde octubre del 2023, aproximadamente, hasta diciembre del año siguiente, 2024. Le consta eso, porque él vivía con ella. Sabe que él cumplía horarios, de lunes a jueves de ocho, ocho y media hasta las seis de la tarde y los viernes de 08:00 u 08:30 horas, hasta las 14:00, aproximadamente. Él trabajaba, también, trabajaba a fines de



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

Código: TLSKCHLSPSZ

semana. Los sábados y cuando se le solicitaba día domingo también. Como auxiliar de taller realizaba diversos trabajos, entre ellos electricidad, decorar plazas, colocar puestos cuando se realizaban festividades. Sabe que él tenía un jefe. Desconoce quién es, con exactitud. Pero, él recibía órdenes para trabajar. Sabe que él recibía una remuneración por el trabajo que prestaba, que le pagaban aproximadamente seiscientos mil pesos. Él principalmente vestía con ropa propia que él se compraba o que destinaba para trabajar. Sabe que, él realizaba horas extra, y, también, tenía turnos de emergencia, durante los temporales que hubo en ese periodo, donde hubo una semana en que no llegaba a casa. No avisaba con anticipación que no iba a llegar porque le solicitaban quedarse en el taller. Indica +el realizaba un trabajo continuo. Dejó de trabajar en la municipalidad, lo despidieron a fines de 2024. No sabe por qué lo despidieron. Contrainterrogado por la parte demandada añadió que desconoce el tipo de contratación del actor. Desconoce quién era su jefe. Ella sabe que tenía un jefe, porque en trabajo no se mandaba solo, recibía órdenes, pero precisamente quién era su jefe, lo desconoce. Sabe que él recibía órdenes, por lo que él, también, muchas veces les contaba al llegar a casa. Pero no lo conoce, entonces como tal. Le consta que XXXXXXXX realizaba horas extras, porque les avisaba que muchas veces no iba a llegar a casa o iba a llegar más tarde, porque se les hacía muy extraño que viniera a llegar a la hora que llegaba comúnmente. Entonces, en esos casos, ellos le preguntaban si venía, si ya había salido, a lo cual les decía que no, que estaba trabajando y que iba a llegar mucho más tarde. Indica tenía entendido que las horas extras se compensaban con remuneración. Él les comentaba eso directamente. Sólo lo sabe por lo que le comentaba XXXXXXXX. Reconoce él estuvo con vacaciones. Desconoce si él realizaba boletas de honorarios. Interrogada directamente agregó le consta que trabajó en la DOM de la Municipalidad de San Vicente, porque muchas veces ellos pasaban por ahí, también, cuando venían a San Vicente por algún tipo de trámite y lo veían trabajando. Precisa que un lugar como tal en el municipio no tenía, porque estaban dispersos en San Vicente realizando las labores. El cargo que él tenía era auxiliar de taller, lo cual le consta por las labores que él realizaba. Ellos muchas veces los vieron decorando la plaza en tiempos de festividades o también en electricidad enseñándole. Él recibía enseñanzas de otra persona. Usted indicó que en octubre del 2023 a 2024 sabe que él trabajó porque usted vivía con él, y



que, también, cumplía horarios de las 08:00 hasta las 18:00 horas de lunes de jueves y el viernes de 08:00 a 14:00 horas, lo cual le consta, porque ella en ese periodo estaba estudiando, entonces viajaba juntos en la mañana. Señala le consta que él tenía que entrar y que tenía que cumplir un horario porque hubo ocasiones donde lo visitaba directamente en su trabajo, por un tema X, por ejemplo. Allí vio el taller directamente, las herramientas, los materiales que poseen. Él trabajaba con herramientas en el taller. En el taller existían herramientas, tenían diferentes materiales, más que herramientas. Tenían planchas de zinc, para armar escenarios, bases, tablas. También lo veía en los lugares donde él tenía que utilizar estos materiales y había ocasiones donde él andaba con un polerón que se le entregó. Y, había ocasiones donde andaba con su ropa de civil. Muchas veces ellos observaron cuando lo vieron en la plaza de San Vicente colocando luces, decoraciones según el tiempo que estaban. Instalar puestos, son los stands, por ejemplo, para carnavales, toldos. Sabe que él tenía jefe, porque directamente lo escuchaba de él. Le consta la remuneración que percibía eran \$600.000, principalmente, porque él aportaba en la casa. Por lo que se le pedía y le consta que ganaba \$600.000 directamente por lo que él les comentaba. Cuando señaló que había semanas que no llegaba a la casa porque se le solicitaba quedarse en el taller, el motivo fueron los periodos de temporales, que ocurrió aproximadamente entre julio y agosto si es que no mal recuerda, julio-agosto del 2024. Le consta que era un trabajo continuo, principalmente por las labores que él hacía, lo que les comentaba muchas veces, por las fotos que vieron en redes sociales. Ella vio unas fotos en redes sociales donde él estaba trabajando. Esa foto la subía un medio de comunicación. Señaló que lo despidieron finalizando el 2024, lo cual le consta por lo que él les comentó. Se lo avisó con uno o dos días de anticipación que lo iban a despedir. Él tomó vacaciones el 2024. Si no mal recuerda, fue en verano del 2024, lo que fue en enero, enero-febrero, aproximadamente. Le consta eran vacaciones por lo que él también les comentaba.

QUINTO. *Prueba de la parte demandada.* La parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental



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

Código: TLSKCHLSPSZ

1) Decreto alcaldicio N°13.751, de fecha 17 de octubre de 2023, contratación de servicios del demandante desde el 01 de octubre al 31 de diciembre de 2023.

2) Decreto alcaldicio N°1.355, de fecha 26 de enero de 2024, contratación de servicios del demandante, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 30 de junio de 2024.

3) Decreto alcaldicio N°10.863, de 26 de julio de 2024, contratación de servicios del demandante, desde el 01 de julio de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

4) Ordinario N° 217 de la directora de Recursos Humanos, doña Nicole Peña Ahumada, de fecha 30 de diciembre de 2024.

5) Feriados legales utilizados por el demandante, don XXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX en periodo 2024.

6) Registro de permisos administrativos del demandante, don XXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX en periodo 2024.

7) Reglamento que fija Planta de Personal de la Municipalidad San Vicente de Tagua Tagua de fecha 30-ENE-2024.

8) Informe Sobre Financiamiento de la nueva Planta Municipal.

9) Situación actual Nueva Planta Municipal 22/04/2025 10) Acuerdo 403-2023 Concejo Municipal San Vicente de T.T.

Absolución de posiciones

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el que previamente individualizado, juramentado decirverdad y apercibido conforme el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, reconoció ser cierto y efectivo haber prestado servicios en la Municipalidad de San Vicente como auxiliar en el taller de la Dirección de Obras Municipales. Reconoce ser cierto y efectivo que esas funciones fueron desarrolladas desde el 01 de octubre del año 2023 al 31 de diciembre del 2024. Añade ser efectivo que esas funciones fueron realizadas bajo el amparo de un contrato honorario suscrito con la Municipalidad de San Vicente. Indica ser cierto y efectivo también que su término fue notificado mediante un ordinario que es el 217 el 30 de diciembre del año 2024. Reconoce ser cierto y efectivo también que en ese oficio ordinario que se le notificó se establecía claramente que el motivo del



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

Código: TSLKCHLSPSZ

término de la prestación de servicio era la cláusula tercera, esto es, que el contrato podía ponerse término sin previo aviso y sin expresión de causa. Desconoce haber utilizado en tres oportunidades su derecho a feriado legal. Eso estaba hablado, porque a él ,le comentaban por hacer horas extras, ellos trabajaban el sábado y domingo también a veces. Acumulaba esas horas extras y se supone que por esos días se pidieron por temas de horas extras. No fueron por feriado legal, los otros ocho días fueron por horas extras. Reconoce ser cierto y efectivo que en su contrato de honorarios no se dispuso la cláusula que posibilitaba la prestación de servicios fuera del horario asignado. Reconoce ser cierto y efectivo que para el pago de esta prestación de servicios que realizaba para su representada generaba una boleta de honorarios. Reconoce ser cierto y efectivo que en esa boleta de honorarios se establecía la retención o porcentaje de retención que se debía hacer y le quedaba un saldo líquido a pagar.

SEXTO. *Observaciones a la prueba parte demandante.* Al observar la prueba rendida la demandante sostuvo se acreditó a través de los testigos y de los documentos acompañados, el vínculo que unía a su representado con la municipalidad era una relación laboral propiamente tal, con todos los aspectos que condice una relación laboral de Código del Trabajo y no sujeta a una relación de honorarios como manifiesta y quiere encubrir la municipalidad, atendido a que se dan todos los presupuestos necesarios para acreditar esta relación laboral. Existía un vínculo de subordinación y dependencia que se encuentra acreditado a través de los testigos quienes señalaron que donXXXXXXXtenía jefes, que ella, si bien, no lo conocía, pero sabía que tenía jefes, que cumplía un horario, que ejercía funciones, mandado por un jefe, cumplía horarios a sí mismo, el mismo contrato supuesto de honorarios que hace firmar la municipalidad señala que deben cumplir un horario de trabajo, se encontraba sujeto a reloj control, lo que hace a sí mismo entender que no se trata de una prestación de honorarios, ya que, la prestación a honorarios se trata de trabajos esporádicos, de hecho las municipalidades tienen permitido contratar a honorarios, pero para trabajos específicos, no con la continuidad y con la normalidad de la relación y de las funciones que ejercía su representado, ya que su representado ejercía funciones continuas que tenían que ver propiamente con las del cargo, que era un auxiliar de taller que realizaba diversas funciones dentro de su horario y asimismo horas extra a través de lo que le mandaba su jefe los días sábados, incluso los días domingos. También, refiere ser importante señalar y debe acogerse la demanda, atendido que, existía una relación laboral del Código de Trabajo y no de prestación de



servicios a honorarios, ya que la remuneración también siempre era la misma, era continua y era la misma. Cuando uno presta un servicio por algún cometido específico, este tiene que ser distinto por el cometido que se va realizando, pero si tiene una continuidad de una remuneración que siempre es igual, es porque se está ante un contrato de trabajo propiamente tal. Asimismo, su parte solicita que, atendido que la declaración de relación laboral, esta parte la tiene por acreditada y le pide que se tenga por acreditada, es importante, también, hacer hincapié en la forma de término de la relación laboral. Tal como señalaron los testigos, a su representado le señalaron el día anterior, al término del 31 de diciembre, que él ya no iba a seguir trabajando en la municipalidad. No le dieron explicaciones ni una carta diciendo cuáles eran los fundamentos que daban para dar por terminada la relación laboral. Lo que es necesario cuando hay un contrato de trabajo es que se le exige al empleador que avise con al menos 30 días de anticipación el término de la relación laboral y si es que no es así, que pague el mes de servicio. Asimismo, también, afirma se acreditó a través de los documentos, la prueba documental que se acompañó, que tampoco se le entregó una carta que diera los fundamentos y la causal por la cual se le estaba despidiendo. Únicamente, y no basta solo con la causal de poner término al contrato de trabajo, sino que tiene que fundamentarse en por qué se pone término a ese contrato de trabajo. Asimismo, las partes señalaron que don XXXXXXXX realizaba horas extras y que estas horas extras, si se ve en el contrato de trabajo y en las boletas que aparecen emitidas por don XXXXXXXX, no hay diferencias mensualmente las unas con otras. Entonces, es imposible que se le hayan pagado estas horas extras si no hay ningún documento que acredite que efectivamente se le pagaron estas horas extras, las que ellas mismas señalan que trabajaba los días sábados, a veces domingo, que incluso en el mes de julio, en invierno del año 2024, trabajó bastantes horas extras, por lo que su parte solicita que también sea acogido el pago de las horas extras que se están reclamando. Por ello, su parte solicita que se acoja la demanda de declaración de relación laboral, aparte por los documentos que se acompañaron, estas boletas continuas, el listado del reloj control desde el año 2023 y 2024, que da cuenta de esta continuidad y cumplimiento de horario. Por ello, solicita que se acoja la demanda de declaración laboral y que se declare que el despido fue injustificado, carente de causa, atendido que no se le fundamentó el por qué se encontraba despedido y, asimismo, también no se le avisó con la anticipación necesaria y con los recargos legales también por la falta de fundamentación en el despido. Por ello, solicita se acoja la demanda en todas sus partes con expresa condenación en costas.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

SÉPTIMO. *Observaciones a la prueba parte demandada.* Al observar la prueba rendida la parte demandada indicó se ha acreditado en todas sus partes lo que tiene que ver con la real y efectiva prestación de servicios que desarrolló don [XXXXXXXXXXXXXXXX], esto es en base a la suscripción de contratos honorarios que corresponden al hecho de aprobar el número uno establecido en esta causa, todos los cuales, fueron firmados o suscritos en base al principio de autonomía de la voluntad entre las partes. Esto queda acreditado, en base a los contratos honorarios que fueron acompañados y los respectivos decretos alcaldicios en los cuales se daban cuenta de la calidad jurídica del demandante, esto es un prestador de servicio a honorarios, el cual para efectos del pago de la boleta de honorarios debería generar un informe, una boleta, de acuerdo a lo establecido a un instructivo de la gestión de pago municipal, como se explicó anteriormente. Estos contratos dan cuenta que la real y efectiva prestación que se vinculó al demandante don [XXXXXXX] con su representada se estableció en su cláusula tercera la posibilidad de poner término a este contrato a honorarios en cualquier momento, sin expresión de causa, esto se estableció efectivamente en la cláusula tercera de estos contratos a honorarios y bastaba, por tanto, para poner término a su contrato de prestación de servicio realizar la notificación que fue efectuada mediante el Ordinario 217 que fue acompañado como parte de prueba de esta parte, el Ordinario 217 de 30 de diciembre del año 2024, suscrito por la directora de Recursos Humanos, lo que a diferencia de lo planteado en las observaciones por la contraparte, sí, tenía un fundamento y el fundamento estaba en la cláusula que indicó previamente que daba cuenta de la posibilidad de poner término anticipado a este contrato y no era necesario o no bastaba con la necesidad de haberlo notificado con una antelación mayor a la indicada. Y, por tanto, de acuerdo a la teoría de su parte, se solicita que sea desechada la petición en cuanto a la existencia de la relación laboral solicitada por la contraparte. En cuanto a la nulidad del despido, que, también, fue una de las aristas que abordó su demanda, su parte reitera lo establecido en la contestación en el sentido de lo que demandado no resulta atingente ni tampoco procedente habida cuenta de que existen fallos dictados por la Excelentísima Corte Suprema que da en cuenta de que en el caso de que el demandado sea un servicio público, como lo es su representada, no procede la nulidad del despido, ya que no hubo una retención por parte de la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua. También, su parte quiere ser enfática en cuanto a que los contratos de prestación de servicio y todos ellos, los cuales fueron acompañados por esta parte, suscritos por el señor [XXXXXXX] daban cuenta en su cláusula octava de la circunstancia de que el prestador o prestadora de servicios tenía o en ese momento estaba en conocimiento de lo dispuesto en la ley N°20.255, normativa que establece la



obligatoriedad de cotizar para los trabajadores independientes, que era lo aplicable para el demandante de autos, de acuerdo a su teoría del caso. En cuanto al feriado legal, que, también, fue uno de los hechos a probar, su parte acreditó, de acuerdo a su teoría, de que efectivamente, y como lo dijeron también los testigos de la contraparte, que el demandante, el señor XXXXXXXX utilizó 10 días de feriado legal y que estos corresponden a los años 2024. Eso quedó acreditado de acuerdo al comprobante de feriado legal que fue acompañado por esta parte, debiendo, por tanto, ser ponderada esta circunstancia, efectos de que en la sentencia definitiva al momento de fundar la existencia o no de este derecho y solicita también, como se explicitó en la contestación, la aplicación o no de la prescripción en ese sentido y o la compensación relacionada con ese feriado legal que, de acuerdo a la contraparte, estaría adeudado y que esta parte menciona que no. Atendido al documento que ya fue indicado previamente. También hay otra mención que es en cuanto a las horas extras. También da cuenta la contraparte de existencia de boletas. Su pregunta es, ¿cuáles boletas?, ¿cuáles horas extras? Boletas, no existe ninguna en la causa. Ninguna boleta de honorarios fue acompañada. Si bien, hubo una solicitud para que el Servicio de Impuesto Interno acompañara a través de un oficio, ese oficio fue desestimado y daba cuenta de que no era posible. Tendría que la posibilidad de poder acompañar a la causa boletas de honorarios de ese tipo, como las del señor XXXXXXXX debía contar con una normativa especial y legal al efecto para poder acompañarla, cosa que no fueron acompañadas ni aportadas. En cuanto a las horas extras, también llama la atención que, los testigos no sabe cómo se habrán preparado, pero daban cuenta de que la primera testigo, doña XXXXXXXX daba cuenta de que la demanda era del cobro de horas extras. Horas extras que, si bien, fueron detalladas pormenorizadamente en el libelo de la demanda, con una prolejjidad, que resulta asombrosa se podría decir, y daba cuenta de un detalle minúsculo en cada una de las horas extras que solicita, pero también, olvida la contraparte, que ellos acompañaron un documento que daba cuenta, esto lo acompañaron como texto de su demanda, ahí aparecen marcaciones del reloj control, y la idea de su parte es demostrar o mostrar al tribunal que esas marcaciones que corresponden al segundo periodo del año 2024, si se hace un análisis pormenorizado de esas marcaciones del reloj control con relación a lo demandado se puede, solo para modo ejemplar, se tiene que el demandante está solicitando cuatro horas extras el 11 de agosto y su marcación es a las 12.22. Pide cuatro horas extras el 7 de septiembre y su marcación a las 12:30. Los testigos dieron cuenta de que él tenía un horario, acordado según su teoría del caso, que sería de 8 a 18 horas, de 8 a 14 horas. Y acá, lo que se está mostrando en este libro es una serie de inconsistencias y que es lo que cree que el tribunal pueda tomar en



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

Código: TLSKCHLSPSZ

consideración. Nuevamente, cinco horas el 12 de octubre y marcó a las 12:57. Cuatro horas extras el 30 de noviembre, el 8 de diciembre, el 20 de diciembre, el 21, marcando a las 15:40, a las 15:31. No se entiende cuál sería el fundamento de lo que dice la contraparte con relación a que existiría unas horas extras adeudadas atendidas que, de acuerdo a las marcaciones que evidencian su propio documento, que sería el reloj control de esa época, da cuenta de marcaciones que no se condicen con lo demandado. Otra cosa, se reitera nuevamente que la real y efectividad prestación de servicios que se vinculó el demandante con su representada era a través de los contratos honorarios. Y, lo último, para poder terminar, en cuanto a las circunstancias personales, en este caso, familiares, ya que se sabe que no existe tacha, de acuerdo al 454 número 5 del Código del Trabajo, daban cuenta, efectivamente, a través de los relatos de los testigos, que doña [REDACTED] al menos tendrían algún interés en lo solicitado por la contraparte, atendido que sería su tía, doña [REDACTED], y [REDACTED] sería su prima. Sólo para dar cuenta al tribunal, de acuerdo con las circunstancias personales y de acuerdo a la normativa, le permita alegar en esta instancia. Por todo esto, pide que se rechace la demanda de existencia de relación laboral y todas las otras prestaciones que fueron indicadas en la demanda, de acuerdo a lo antecedente que fueron esbozadas por su parte.

OCTAVO. *Hechos que se tienen por acreditados.* Que, analizada la prueba rendida conforme las reglas de la sana crítica y de acuerdo con el artículo 453 N°1, inciso 7°, del Código del Trabajo, no se niegan por la demandada en la contestación de la demanda y, por ende, se estiman como tácitamente admitidos los siguientes hechos:

I.- Que, desde el día 1 de octubre del año 2023 al 31 de diciembre de 2024, de forma ininterrumpida, la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua contrató los servicios del demandante de autos, don [REDACTED] [REDACTED], para la prestación de servicios de “auxiliar en taller de dirección de obras”, mediante sucesivos contratos de prestación de servicios de carácter civil.

Que, este hecho, además, se encuentra respaldado por la prueba documental aparejada por ambas partes, consistentes en los decretos alcaldicios N°13.751, de 17 de octubre de 2023, que aprobó la contratación de servicios del demandante desde el 01 de octubre al 31 de diciembre de 2023, el decreto alcaldicio N°1355, de 26 de enero de 2024, que aprobó la contratación de servicios del demandante, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 30 de junio de 2024 y el decreto alcaldicio N°10.863, de 26 de julio de 2024, que aprobó la contratación de servicios



del demandante, desde el 01 de julio de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

II.- Que, el 30 de diciembre de 2024, mediante ordinario respectivo, la directora de RRHH de la municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, informó al demandante de autos, don XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXX, la decisión de no renovar su contrato para el año 2025.

Este hecho se encuentra corroborado por la prueba de la parte demandada, consistente en el Ordinario N°217 de la directora de Recursos Humanos, doña Nicole Peña Ahumada, de 30 de diciembre de 2024.

III.- Que, el demandante hizo uso de feriado legal de 10 días en el año 2024.

Asimismo, este hecho se encuentra corroborado por la prueba documental de la parte demandada, quien incorporó un comprobante de feriado emitido el 19 de marzo de 2025, de la dirección de RRHH de la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua.

NOVENO. *Sobre la demanda por reconocimiento de la relación laboral.* La parte demandante pretende que se considere como laboral la prestación de servicios a honorarios para la municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, de “auxiliar en taller de dirección de obras”, pese a que se celebraron contratos a honorarios de carácter civil y que, en realidad, se prestaba servicios bajo subordinación y dependencia, de manera permanente en el tiempo y con características que determinan la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo

Frente a esta pretensión, la municipalidad demandada ha sostenido que la contratación se ha realizado de conformidad con el artículo 4° de la ley N°18.883, mediante contratos de honorarios cuya celebración obedeció a las necesidades específicas de la municipalidad, y que bajo ningún respecto estas funciones son propias o inherentes a la Municipalidad y respondieron al cumplimiento de cometidos específicos.

Que, en definitiva, la controversia de autos se centra en determinar si la contratación de la parte demandante puede ampararse al alero de la norma del artículo 4° de la ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, al tratarse de una contratación de servicios bajo la modalidad de cometidos específicos de la Municipalidad.

DÉCIMO. *Los supuestos de contratación a honorarios.* Que, conforme al artículo 4° de la ley N°18.883 ya referida, la contratación de personal a honorarios puede presentarse en los siguientes tres escenarios: La



primera, de profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, en la medida que se requieran para realizar labores que cumplan con las características de accidentales y no habituales de la institución; La segunda, contratación de extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera, que debe hacerse del mismo modo anterior; Y, finalmente, la posibilidad de prestación de servicios para cometidos específicos.

Resulta necesario considerar en la especie, -y como lo ha definido la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia- que para determinar la existencia de una relación laboral, debe analizarse tanto las circunstancias fácticas en la que se prestan los servicios, así como el tipo de labor desarrollada por la demandante y, principalmente, verificar si se encuadra o se inserta dentro del marco de legalidad que establece el artículo 4º de la ley 18.883, porque de otra forma, “... *corresponde(rá) calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones a honorarios en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que se establece, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ...*” (Rol N°5699 de 2015 Excma. Corte Suprema)

DÉCIMO PRIMERO. *De los indicios de laboralidad.* En el caso de autos aparece claro de la prueba acompañada que la demandante prestó servicios en condiciones similares a las que lo desempeña un trabajador regido por el Código del Trabajo, esto es, en las dependencias del municipio demandado, bajo el control y administración municipal y con los insumos suministrados por ésta, dentro de un horario determinado (horario de 08:00 a 17.45 de lunes a jueves; y, los viernes de 08:00 a 14:00 horas), debiendo marcar en el reloj control dispuesto por la Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, siguiendo instrucciones de su jefatura y con beneficios establecidos en el contrato honorarios y que son similares a los del Código del Trabajo, entre otras circunstancias. Sin perjuicio de estos claros indicios de laboralidad, lo relevante para resolver este asunto es si los servicios que se prestan fueron pactados en los términos del artículo 4º del estatuto de funcionarios municipales o no.

DÉCIMO SEGUNDO. *De la organización interna de la Municipalidad; funciones inherentes.* Que conforme lo establece el artículo 1º inciso segundo de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades – ley N°18.695- el ente edilicio, es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

El artículo 3° de la citada ley orgánica, prevé: “Corresponderá a las municipalidades, en el ámbito de su territorio, las siguientes funciones privativas: (...) e) Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo”.

Añade el artículo 15, inciso 2°, de la ley N°18.695: “Para los efectos anteriores, las municipalidades dispondrán de una Secretaría Municipal, de una Secretaría Comunal de Planificación y de otras unidades encargadas del cumplimiento de funciones de prestación de servicios y de administración interna, relacionadas con el desarrollo comunitario, **obras municipales**, aseo y ornato, tránsito y transporte públicos, gestión del riesgo de desastres, administración y finanzas, asesoría jurídica y control. Dichas unidades sólo podrán recibir la denominación de Dirección, Departamento, Sección u Oficina”.

A su vez, indica el artículo 24, de la ley N°18.695: “A la unidad encargada de obras municipales le corresponderán las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley General de Urbanismo y Construcciones y su Ordenanza General, junto con los instrumentos de planificación territorial correspondientes, en la forma que determine la citada ley. Para dicho efecto, gozará de las siguientes atribuciones específicas:

1) Dar aprobación a las fusiones, subdivisiones y modificaciones de deslindes de predios en las áreas urbanas, de extensión urbana, o rurales en caso de aplicación del artículo 55 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones;

2) Dar aprobación a los anteproyectos y proyectos de subdivisiones afectas a declaratoria de utilidad pública, loteos, obras de urbanización y de edificación y otorgar los permisos correspondientes en las áreas urbanas y de extensión urbana o rurales, en caso de aplicación del artículo 55 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones, previa verificación de que éstos cumplen con los aspectos a revisar de acuerdo a la citada ley.

3) Fiscalizar la ejecución de dichas obras hasta el momento de su recepción, y

4) Recibirse de las obras y autorizar su uso, previa verificación de que éstas cumplen con los aspectos a revisar de acuerdo a la Ley General de Urbanismo y Construcciones.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

b) Fiscalizar las obras en uso, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas que las rijan;

c) Aplicar normas ambientales relacionadas con obras de urbanización y edificación en la forma que determine la Ley General de Urbanismo y Construcciones;

d) Confeccionar y mantener actualizado el catastro de las obras de urbanización y edificación realizadas en la comuna;

e) Ejecutar medidas relacionadas con la vialidad urbana y rural y pronunciarse sobre los informes de mitigación de impacto vial presentados en la comuna a petición de la secretaría regional ministerial de Transportes y Telecomunicaciones o de la dirección de Tránsito y Transporte Públicos Municipal respectiva;

f) Dirigir las construcciones que sean de responsabilidad municipal, sean ejecutadas directamente o a través de terceros, y

g) En general, aplicar las normas legales sobre edificación y urbanización en la comuna, en los términos que disponga la Ley General de Urbanismo y Construcciones y su respectiva Ordenanza General.

A la luz de la normativa expuesta, no puede sino concluirse que la Dirección de Obras Municipales forma parte de la organización interna con que mínimamente debe contar cualquier Municipalidad para su funcionamiento. Que dicha dirección cuenta con diversas funciones a través de las cuales articula y concreta su actuación, entre ellas, todo lo relacionado con su calidad de unidad técnica encargada de planificar el desarrollo urbano de la comuna y de garantizar que todas las construcciones cumplan estrictamente con las leyes y normativas de edificación vigentes. Siendo una unidad esencial para el funcionamiento municipal.

En consecuencia, no podría pretenderse que las funciones y atribuciones que desarrollan estas direcciones – y que la cumple a través de los servicios de los funcionarios necesarios para cubrir tales fines- puedan calificarse de labores que no son propias o inherentes a la existencia misma de la municipalidad, cuya gestión, recursos y objetivo debe estar encausado al cumplimiento de una función privativa del municipio en su territorio.

DÉCIMO TERCERO. *Labores accidentales y no habituales.* Asumiendo el carácter de esencial en las funciones que cumple la municipalidad demandada en el ámbito de la planificación y el desarrollo urbano de la comuna y de garantizar que todas las construcciones cumplan estrictamente con las leyes y normativas de edificación vigentes; debe



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

Código: TLSKCHLSPSZ

analizarse entonces, si la contratación del actor satisface alguno de los presupuestos del artículo 4° de la ley N°18.883.

Así, debe descartarse que los servicios que prestaba la demandante puedan ser considerados como labores accidentales y no habituales al funcionamiento de la municipalidad, ya que –según lo razonado en el considerando precedente- se trata de una labor esencial al interior de la municipalidad y responde a funciones privativas del municipio dentro de su territorio, claramente establecidas por ley N°18.695 las cuales no se encuentran condicionadas a un plazo determinado.

Sin perjuicio de lo anterior, igualmente ha de considerarse que las funciones que desempeñaba la demandante no pueden calificarse de labores accidentales y no habituales del municipio, Al respecto es necesario destacar las actividades realizadas por el demandante se desprenden el cumplimiento de diversas acciones dentro del funcionamiento del taller de obras, las que se desempeñaron más de un año, lo cual obsta a calificarlas como accidentales y no habituales.

DÉCIMO CUARTO. *Cometidos específicos.* Con relación a la alegación que hace la municipalidad, en orden a que los servicios que prestaba la demandante eran para cometidos específicos, es necesario precisar que, por “cometidos específicos” se puede entender a la contratación efectuada para la realización de tareas puntuales, individualizadas en forma precisa y determinada, circunscrita a un objetivo especial, de carácter excepcional y eminentemente transitorio.

Sobre este punto, todos los contratos celebrados entre las partes determinaban la realización de la función de auxiliar en taller de dirección de obras, los contratos celebrados entre el año 2023 y 2024, en sus cláusulas primera, establecen “*función de auxiliar en taller de dirección de obras*”, sin embargo, esa enunciación carece de la especificación de cuales con las funciones de ser “auxiliar en el taller de dirección de obras” lo que obsta a la especificidad que exige un cometido específico

Sin perjuicio de lo anterior, bastaba entonces acreditar en la causa que el actor cumplió alguna función distinta de las expresamente establecidas en sus contratos, para entender entonces que no cumplía cometidos específicos, y fue justamente esto lo que se logró acreditar en la causa.

En efecto, los testigos de la parte demandante se encuentran contestes en que el demandante desempeñó labores ajenas a ser auxiliar del taller de la dirección de obras, al efectuar labores de emergencia para el temporal de



invierno 2024, función que no se encuentra especificada en ninguno de los contratos de honorarios suscritos por las partes de la causa, funciones que corresponden por ley a otra unidad municipal como lo es el “Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres”, (COGRID) quien se encarga de la “la Gestión del Riesgo de Desastres en el territorio de la comuna, la que comprende especialmente las acciones relativas a las Fases de Mitigación y Preparación de estos eventos, así como las acciones vinculadas a las Fases de Respuesta y Recuperación frente a emergencias”, conforme al artículo 4° letra i) de la ley N°18.695.

La carga de la prueba recaía en la parte demandada quien debía acreditar la existencia de cometidos específicos, sin embargo, el relato de los testigos del demandante indicaron haberse realizado labores que no se encontraban pactadas específicamente en los contratos de prestación de servicios.

Habiéndose acreditado entonces que la demandante cumplió en la especie funciones distintas de aquellas para las cuales estaba expresamente contratada, ha de desecharse entonces la alegación de la Municipalidad, en cuanto a que las labores que cumplió la actora se trató de cometidos específicos.

DÉCIMO QUINTO. *Conclusión respecto de la contratación del actor.* Como conclusión de las ideas expuestas, la contratación del demandante en base a honorarios desborda entonces y está fuera los presupuestos que establece 4° de la ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por lo que habiéndose prestado servicios en régimen de subordinación y dependencia, forzoso resulta concluir que ellos deben regirse por el estatuto básico y general que establece nuestro ordenamiento jurídico y que no es otro que el Código del Trabajo, calificándose de esta forma la vinculación que unió a las partes como laboral.

DÉCIMO SEXTO. *Acción de nulidad de despido solicitada en la demanda.* Asimismo, la demandante ha solicitado el pago de las cotizaciones de vengadas por todo el periodo trabajado y a su vez que se declare la nulidad del despido al tenor del artículo 162 del Código del Trabajo.

Este sentenciador teniendo presentes los pronunciamientos efectuados por la excelentísima Corte Suprema, entre ellos las causas rol número 41.540-2017 y 37.339-2017, se procederá a desestimar la solicitud de aplicar la sanción de nulidad del despido en base a los siguientes argumentos.



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

Código: TSLKCHLSPSZ

En primer término, tratándose del contrato materia de autos es su origen de un contrato de honorarios.

En consecuencia, se estima concurrir un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción por nulidad del despido con relación a los particulares y es que el acto administrativo se encontraba dotado de una presunción de legalidad.

A su vez el artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto se intenta imponer a la administración municipal se termina por desnaturalizar en cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad para convalidar el despido requiriendo del pronunciamiento condenatorio para proceder al pago de las respectivas indemnizaciones. Pues, es recién ahí, donde se derrumba la presunción de legalidad y se manifiesta la verdadera naturaleza de la vinculación.

Por consiguiente, el sentido y alcance que se debe dar al artículo 162 del Código del Trabajo, conforme con lo dispuesto en el artículo 19 del Código Civil, se debe establecer que en el mensaje presidencial del proyecto de la ley N°19.631 se indica bajo el título finalidad del proyecto lo que sigue *“tal como puede inferirse de la normativa que se propone la finalidad del proyecto consiste en que el empleador quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes cumpla con la subsecuente obligación de pago a la que lo obliga la ley antes de dar por terminada la relación laboral. Se estima pues que el término del contrato no debe surtir sus efectos jurídicos mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos provisionales relativos a los descuentos para el efecto hizo el trabajador.* (Historia de la ley N°19.631, primer trámite constitucional Cámara de Diputados mensaje del ex presidente Eduardo Frei Ruiz Tagle).

En consecuencia, la sanción de nulidad del despido se encuentra prevista para que el empleador que habiendo realizado las retenciones que ordena la ley, no entere las cotizaciones previsionales del trabajador.

En la especie, como no se ha hecho retención alguna a este respecto y, en consecuencia, el demandado no puede ser sujeto pasivo de la sanción que pretende el actor al faltar un presupuesto de la norma.

En tercer término, no puede por la presente vía promoverse en un enriquecimiento sin causa a favor del trabajador. En efecto si no se realizaron los descuentos por concepto de pagos de cotizaciones previsionales significa que el trabajador percibió de manera íntegra su remuneración sin la deducción a la cual se encuentran sujetos, por regla



general, los trabajadores regidos por el Código del Trabajo. Por tanto, si se pretende el entero de dichas cotizaciones se termina por enriquecer indebidamente a una de las partes de la relación contractual pues percibió la remuneración sin descuentos y, adicionalmente, se le terminarían por enterar sumas adicionales por concepto de cotizaciones lo que importaría de facto un aumento de la remuneración bruta sin que haya antecedente alguno que permita dar cuenta de que aquello fue lo pactado por los contratantes, estas razones conducen a rechazar la petición de declaración de nulidad del despido, como se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.

DÉCIMO SÉPTIMO. *Forma en que se le dio término a la prestación de los servicios del actor. Cumplimiento de las formalidades legales en su caso.* Que, conforme al hecho II del considerando Octavo de la presente sentencia, a través de ordinario N°217 de 30 de diciembre de 2025, de la directora de RRHH de la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, comunicó al demandante de autos, XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX la decisión de poner término al contrato de prestación de servicios.

No se advierte haberse dado cumplimiento a las comunicaciones en la forma a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo, razones que conllevan a establecer como injustificado el despido ejercido el 31 de diciembre de 2024.

DÉCIMO OCTAVO. *Remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.* Que, atendido que el petitorio de la demanda deducida en lo principal, indica que se debe declarar una relación laboral entre el día 1 de octubre de 2023 al 31 de diciembre de 2024, y teniendo especialmente en consideración que no se encuentra controvertido el monto de la remuneración, se tendrá la suma de \$644.000 (seiscientos cuarenta y cuatro mil pesos), conforme al artículo 453 N°1, inciso 7°, del Código del Trabajo, se tendrá como última remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

DÉCIMO NOVENO. *Feriado legal.* Que, la parte demandante en el petitorio de su demanda del primer otrosí, solicita el pago de dos semanas de vacaciones adeudadas, lo que equivale a una suma total de \$322.000.

La parte demandada sobre el feriado legal solicitado en la demanda, refiere que conforme con lo informado por la dirección de recursos humanos municipal, la demandante declaró y utilizó 10 días hábiles de feriado legal durante el año 2024.



Y, para el evento que el tribunal dé lugar a la existencia de relación laboral alegada por el actor, condenando a su parte respecto del ítem “feriado legal”, aduce se debe tomar en consideración lo expuesto precedentemente y las normas de prescripción para el feriado legal que el tribunal estime pertinentes, de acuerdo a la normativa jurídica laboral aplicable en la especie (artículo 510 del Código del Trabajo).

VIGÉSIMO. Que, en cuanto a la solicitud realizada por la demandada en orden a aplicar las normas de prescripción respecto al feriado legal, aquello no puede prosperar debido a que la demanda intentada en la causa tiene por objeto como primera pretensión que se declare la relación laboral y su continuidad.

Tal precisión resulta relevante, porque la base de la pretensión se refiere, primero, al esclarecimiento del carácter de la vinculación, de suerte que, la acción de cobro del feriado legal demandado derivada de un vínculo cuya real naturaleza forma parte del conflicto sometido al conocimiento de la judicatura laboral, queda supeditada, en los aspectos sustantivos y adjetivos, incluido el plazo para su interposición, a la acción de declaración de relación laboral, pues no puede existir en forma independiente de aquella.

Que, a mayor abundamiento, la Excma. Corte Suprema se ha pronunciado en reiteradas oportunidades sosteniendo que tratándose del plazo de prescripción de la acción para la declaración de una relación laboral es de dos años y que se contabiliza desde el término del vínculo. Así lo ha dicho en las sentencias dictadas en las causas Rol N°43766-2017, 43763-2017, entre otras, y más recientemente, en los antecedentes N°104276-2020, 45058-2021 y 1994-2022, en la última de las cuales se razonó que *“no es dable exigirle (al trabajador) que deduzca su acción de reconocimiento de la relación como laboral, bajo subordinación y dependencia, durante la vigencia de la misma al verse expuesto a represalias por parte del empleador e incluso el término de la relación laboral decidida por éste último, pudiendo terminar con la pérdida de su fuente de trabajo y las prestaciones alimentarias que derivan de ésta”*. En consecuencia, concluye, que el derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral que es desconocida por el empleador puede ser impetrada no sólo durante toda su vigencia, sino también, después de su finalización, pero, en ambos casos, solo procede alegar la excepción de prescripción de la acción, de dos años, contados desde la época en que se le puso término, ello, según la correcta interpretación del inciso primero del artículo 510 del cuerpo legal citado; mismo criterio que motiva las decisiones anteriores.



Que, por consiguiente, dado que en el caso se demandó el reconocimiento del carácter laboral de la contratación y su continuación, el cobro de feriados legales en el período comprendido entre el día 1 de octubre del año 2023 al 31 de diciembre de 2024, tratándose de derechos regidos por el Código del Trabajo, utilizando el criterio antes señalado, debe concluirse que la prescripción extintiva de la acción pertinente queda bajo la esfera del inciso primero del artículo 510 del código citado, que establece un plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, esto es, desde el término del contrato, que se produjo el 31 de diciembre de 2024. Además, es ineludible considerar lo prescrito en el artículo 67 del Código del Trabajo, en cuanto el feriado legal no puede compensarse en dinero durante la vigencia de la relación laboral y, sólo con ocasión de su terminación en el caso que el trabajador cumpla con los requisitos para su ejercicio, podrá compensarse pecuniariamente por el empleador. (Excma. Corte Suprema, sentencia de 27 de enero de 2025)

Por todas estas consideraciones se rechazará la solicitud de la parte demandada de aplicar las normas de la prescripción peticionada en lo que atañe al feriado legal.

VIGÉSIMO PRIMERO. *Utilización de parte del feriado legal durante la vigencia de la relación laboral.* Que, con respecto a la demanda de cobro del feriado legal, se debe tener en consideración el hecho III del considerando Octavo de esta sentencia, donde se asentó como hecho de la causa que, la parte demandante hizo uso de feriado legal de 10 días en el año 2024.

Que, de accederse a la demanda de cobro de feriado legal por todo el periodo laborado y habiéndose asentado el uso del actor de dicho feriado legal en el año 2024 por 10 días, implicaría materializar un doble pago de feriado legal, cuestión que no se puede aceptar a fin de no propiciar un enriquecimiento injusto a costa del referido municipio, por lo que se accederá parcialmente a la demanda de cobro de feriado legal, accediendo a la demanda solamente respecto de los feriados que no fueron utilizados en el periodo que el demandante prestó servicios en favor de la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, por consiguiente, se descontará los 10 días de feriado legal utilizados por don XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Considerando que la relación laboral se extendió desde el 1 de octubre de 2023 al 31 de diciembre de 2024, se adeudarían 18,75 días de feriado, debiendo restarse los diez días utilizados durante el 2024, adeudándose 8,75 días de feriado legal, que equivale a \$187.834, monto que se establecerá en lo resolutivo de la sentencia.



VIGÉSIMO SEGUNDO. *Cobro de horas extras.* Que, el petitorio de la demanda indicada en el primer otrosí, se solicita se declare que la demandada adeuda a la demandante, 297 horas extras año 2023 y 2024, adeudadas, lo que se acredita con la firma del reloj control que se acompaña en un otrosí de la demanda, lo que equivale en dinero a la suma de \$1.882.518.-

Que, del análisis del “registro de reloj control” acompañado a la demanda solo abarca el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 al 31 de diciembre de 2024, y del análisis de ese periodo se desprende haberse registrado horas extras solo los días 23 de julio de 2024 (2 horas); 21 de agosto de 2024 (2 horas); 27 de agosto de 2024 (1 hora y 30 minutos); 03 de septiembre de 2024 (3 horas); 14 de septiembre de 2024 (15 horas); 24 de octubre de 2024 (3 horas); 11 de noviembre de 2024 (3 horas); 14 de noviembre de 2024 (6 horas); 25 de noviembre de 2024 (1 hora); 04 de diciembre de 2024 (2 horas); 09 de diciembre de 2024 (3 horas); 11 de diciembre de 2024 (5 horas y 30 minutos); 12 de diciembre de 2024 (2 horas); 17 de diciembre de 2024 (3 horas); 19 de diciembre de 2024 (5 horas y 30 minutos) y 23 de diciembre de 2024 (5 horas). En consecuencia, las horas extras totalizan **62 horas y 30 minutos**.

Los contratos de prestación de servicios expresan que el actor debe cumplir 176 horas mensuales (44 horas semanales).

La remuneración percibida ascendió a \$644.000 mensuales, por lo que el valor hora de trabajo del actor equivale a \$3.659.09.

El artículo 32 inciso final del Código del Trabajo indica que debe pagarse con recargo de 50%, en consecuencia, el valor hora de las horas extras es \$5.488,63.

Por consiguiente, el valor de las **62,5 horas extras** adeudadas equivale a la suma de **\$343.040**.

VIGÉSIMO TERCERO. *Demanda de cobro de gratificaciones legales.* Que, la demandante en el petitorio del primer otrosí, solicita el pago de las gratificaciones adeudadas, por el veinticinco por ciento de la remuneración, por un monto de \$2.254.000.

Para que el empleador esté obligado a pagar gratificación legal al trabajador deben cumplirse simultáneamente todos los requisitos que se indican a continuación:

a) que se trate de un establecimiento, ya sea minero, industrial, comercial o agrícola o cualesquiera otro, o bien que sea una cooperativa.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

b) que el establecimiento o empresa persiga fines de lucro, vale decir persiga utilidades, salvo las cooperativas.

c) que esté obligado a llevar libros de contabilidad, y, por último,

d) que obtenga utilidades (ganancias) líquidas en el período anual respectivo.

A lo anterior debe agregarse que se entiende por utilidad (ganancia) líquida la utilidad (determinada en el pago del impuesto a la renta) menos el 10% del valor del capital propio, no pudiendo restarse para estos fines las pérdidas de ejercicios comerciales anteriores.

Se ha de tener en cuenta que las municipalidades están exentas del pago del Impuesto a la Renta corporativo. Como entidades de derecho público sin fines de lucro, los ingresos que perciben por patentes, permisos, multas y el Fondo Común Municipal no tributan bajo la Ley de Impuesto a la Renta.

En consecuencia, no procede legalmente el pago de gratificaciones legales, por lo que se rechazará la demanda respecto de la gratificación legal.

VIGÉSIMO CUARTO. *Demás medios de prueba.* Que, los demás medios de prueba no explicitados, habiendo sido ponderados en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado, sino que, más bien, ratifican o corroboran los razonamientos expresados en la sentencia.

En efecto, los contratos de prestación de servicios estipularon derechos análogos, donde expresamente se hace alusión a la existencia de jefatura, a saber: la cláusula sexta del contrato de 16 de octubre de 2023, se indicó: “**SEXTO:** Don/ña [REDACTED] C.N.I. N° [REDACTED] podrá gozar de algunos beneficios análogos, como:

-Pago de pasajes y viáticos cuando se le asigne alguna comisión fuera de la comuna, lo que deberá ser ordenado mediante la correspondiente Orden de Servicio, debidamente firmada y timbrada por la jefatura directa.

-De igual forma tendrá derecho a 1.5 días de Permisos Administrativos, pudiendo estos fraccionarse por días o medios días.

-Además, el prestador de servicios tendrá derecho al pago de 15 días de licencias médicas dentro el año calendario, debiendo entregar vía correo electrónico o en formato papel la licencia médica correspondiente en la oficina de RRHH, comunicado de este hecho a su jefe directo por correo.



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

Código: TSLKCHLSPSZ

electrónico, dentro del plazo de 3 días desde la fecha de emisión. Se hace presente que respecto de las licencias que superen el plazo de 15 días, se procederá a los descuentos respectivos al mes siguiente.

-Feriado Legal de quince días, siempre que la prestación de servicios haya cumplido los 12 meses de antigüedad. La **Jefatura Directa**, podrá conceder o denegar dichos permisos, para lo cual se requiere que el interesado los solicite al menos con 24 horas de anticipación.

-Tendrá derechos análogos a los funcionarios municipales tales como: Aguinaldo de Navidad, acorde al Sector Público, siempre que corresponda.

-Horas Compensadas: Podrá compensar las horas que realice fuera de las 44 horas semanales, y podrá hacer uso de ellas dentro del año calendario, siempre que cuente con la autorización escrita de la **jefatura directa** y esté debidamente respaldada por una orden de servicio”.

Asimismo, la misma redacción se replica en los contratos de 25 de enero de 2024 y 22 de julio de 2024, los que resultan ser claros indicios de subordinación y dependencia, los cuales son corroborados por los testigos de la demandante quienes ratifican la existencia de jefatura, lo anterior, unido a la existencia de jornada de trabajo, obligación de marcaje en un reloj control, estipulación de descuentos de no cumplir con la obligación de marcación, lo cual da cuenta del ejercicio de control en el modo en que se realiza la prestación de los servicios, además, se agrega la utilización de signos corporativos como ropa con el logo de la municipalidad, elementos que abundan para ratificar los indicios de subordinación y dependencia.

VIGÉSIMO QUINTO. Costas. Que, no resultando totalmente vencida la parte demandada, cada parte pagará sus costas.

Por todo lo expuesto y, visto, además, los artículos 1, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 41, 45, 58, 67, 69, 71, 73, 162, 163, 168, 172, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo; artículos 1545 y 1698 del Código Civil; artículos 144 y 254 del Código de Procedimiento Civil; artículo 3° y 4° y siguientes de la ley N°18.883, artículo 3 letra e), 15° y 24 de la ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE** la demanda intentada en lo principal, el 04 de marzo de 2025, por don [REDACTED] en contra de su ex empleadora, Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, representada legalmente por su alcalde, don [REDACTED], todos ya individualizados y, en consecuencia, **se declara:**



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

Código: TLSKCHLSPSZ

Que, entre las partes del juicio existió una relación laboral entre el día 1 de octubre de 2023 al 31 de diciembre de 2024, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo.

II.- Que, **SE ACOGE PARCIALMENTE** la demanda intentada en el primer otrosí, el 04 de marzo de 2025, por don XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX, en contra de su ex empleadora, Ilustre Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, representada legalmente por su alcalde, don XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX todos ya individualizados y, en consecuencia, **se declara:**

Que, el despido realizado el 31 de diciembre de 2024 es injustificado, indebido y carente de causal.

Por consiguiente, se condena a la parte demandada a pagar al actor, las siguientes prestaciones:

1.- Se condena al pago de la indemnización por falta de aviso previo, en virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, por la suma de \$644.000.

2.- Se condena al pago de la indemnización por un año de servicio conforme al artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo por \$644.000.

3.- Se condena al pago del recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicios, conforme el artículo 168, letra b), del Código del Trabajo, por la suma de \$322.000.

4.- Se condena al pago de las cotizaciones de seguridad social (AFP UNO, FONASA, AFC Chile III y Asociación Chilena de Seguridad) durante todo el periodo que duró la relación laboral, esto es, desde el día 1 de octubre de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, a razón de una remuneración mensual de \$644.000. No se ordenará aplicar multas ni intereses penales por las cotizaciones adeudadas, considerando la buena fe del municipio amparado en la presunción de legalidad de los contratos originales.

5.- Se condena al pago del feriado legal por la suma de \$187.834, que equivalen a 8,75 días adeudados, conforme a las razones expresadas en el considerando vigésimo primero de esta sentencia.

6.- Se condena al pago de \$343.040 por 62,5 horas extras adeudadas, conforme a las razones expresadas en el considerando vigésimo segundo de esta sentencia.



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

Código: TLSKCHLSPSZ

III.- Que, los montos ordenados pagar deberán comprender los reajustes e intereses legales, de acuerdo con lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que, **SE RECHAZA** aplicar el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo solicitado por la parte demandante, atendida la suficiencia de la prueba rendida.

V.- Que, **SE RECHAZA** la demanda de nulidad del despido de acuerdo con los fundamentos expresados en el motivo décimo sexto de esta sentencia.

VI.- Que, **SE RECHAZA** la demanda de cobro de gratificaciones legales, en virtud de los fundamentos expresados en el considerando vigésimo tercero de esta sentencia.

VII.- Que, no se condena en costas a la parte demandada, por no haber resultado totalmente vencida. Por ende, cada parte pagará sus costas.

VIII.- Atendido lo previsto en el artículo 461 del Código del Trabajo, notifíquese en forma legal a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, para los fines ser ejercidas las acciones contempladas en la ley N°17.322 o el Decreto Ley N°3.500 de 1980, según corresponda.

Asimismo, conforme el artículo 55 bis de la ley N°20.255, se ordena oficiar al Instituto de Previsión Social.

IX.- Que, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cobranza para el cumplimiento forzoso y compulsivo de la misma.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 del Código del Trabajo, y, por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a los abogados de las partes.

Regístrese y en su oportunidad archívense lo antecedentes.

RIT O-16-2025

RUC 25-4-0652290-6



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

Código: TLSKCHLSPSZ

Dictada por don DANIEL ALEJANDRO HIDALGO LEIVA, Juez Titular del Juzgado de Letras, Familia y Cobranza de San Vicente de Tagua Tagua.

En San Vicente de Tagua Tagua, con esta fecha se notificó por el estado diario.



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

Código: TLSKCHLSPSZ