

Valdivia, veintitrés de noviembre de dos mil veintiuno.

❑VISTO Y OÍDOS:

❑**PRIMERO:** Que don MARCO ANTONIO LEAL RUIZ, Abogado, en representación de doña YASNA IVON RETAMAL GONZALEZ, diseñadora gráfica, ambos domiciliados para estos efectos en Patricio Lynch N°940-B-54, de la ciudad y comuna de Valdivia, interpuso demanda de declaración de existencia de relación laboral, nulidad del despido, cobro de prestaciones y otras indemnizaciones, en juicio laboral de aplicación general en contra del MINISTERIO DE INTERIOR Y SEGURIDAD PUBLICA SERVICIO GOBIERNO INTERIOR, representada legalmente por doña Kariña Doña Molina, ignoro profesión u oficio, contra la GOBERNACION PROVINCIAL DE VALDIVIA, representada por su Gobernadora Provincial, doña Marcela Sandoval Subiabre, profesora, ambas entidades con domicilio en Picarte N°1448, de la comuna de Valdivia. Y a su vez de acuerdo con la normativa aplicable y para eludir una eventual excepción por legitimidad pasiva, se deduce también en contra del FISCO DE CHILE, representado por don Natalio Vodanovic Schnake, abogado, en su calidad de Procurador Fiscal o quién comparezca en nombre de la parte demandada o contra quién la represente en virtud del artículo cuarto del Código del Trabajo teniendo presente la naturaleza jurídica de la parte demandada, con domicilio en Independencia N°630 oficina 311, de la ciudad y comuna de Valdivia.

❑Se fundó en los siguientes argumentos: “ANTECEDENTES PREVIOS: Respecto de la Justificación del despido debemos señalar que responde en el fondo a motivaciones de orden político debido a la cercanía y amistad que mi representada tiene con ex autoridades ligadas al sector político de la actual oposición y que además resulta injustificada en su contenido ya que la carta no argumenta motivaciones plausibles. Ocurre que en el caso de mi representada han acontecido cuatro renovaciones de contratos a honorarios y en los hechos es posible apreciar la existencia de una relación laboral bajo el vínculo de subordinación y dependencia, que se expresan a vía ejemplar en el cumplimiento de jornada laboral, pago de remuneración mensual, correo electrónico institucional, entre otros múltiples indicios que de manera indubitada dan cuenta



en la realidad de la existencia de un contrato de trabajo. I. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS: 1.- Mi representada comenzó a trabajar bajo vínculo de subordinación y dependencia de la Gobernación Provincial de Valdivia desde el 01 de marzo de 2016, en el departamento de Gestión Territorial (GET). Mediante la celebración y renovación constante de contratos a honorarios que en la realidad se trataba de contratos de trabajo. 2.- Al momento del cambió la administración por asumir un nuevo Gobierno en la República, en el mes de marzo de 2018 mi representada se encontraba embarazada, hecho que comunicó en reunión a la Gobernadora, de la época doña María José Gatica Bertín, quién con el fin de reestructurar el departamento trasladaron a mi representada al departamento de extranjería, lugar en el que cumplía funciones habituales, permanentes e indispensables para el funcionamiento del departamento. 3- Luego de un mes de trabajo, nuevamente la trasladaron a OIRS (Oficina de Informaciones Reclamos y Sugerencias) hasta el momento de activarse la licencia pre y post natal, cumpliendo jornada de trabajo en un lugar determinado, contestando correos electrónicos desde su cuenta institucional asignada, asistiendo a reuniones de coordinación y cumpliendo tareas que se le encomendaban por el empleador. Sirviendo todo esto como indicios de un vínculo de subordinación y dependencia. 4.- El año 2019 al retornar a sus funciones en el mes de enero, se le entregó un Memorandum en el que se le indican sus nuevas funciones, que básicamente implicaban labores de carácter administrativas en el departamento GET, excluyéndose las salidas a terreno, a menos que sea necesario, nuevamente y tal como ocurrió en todas las funciones previas se le asignaron tareas que sujetas a una jornada regular de trabajo y cumplimiento de instrucciones jerárquicas implicaban una auténtica relación laboral, tal como se indicó en los números precedentes. 5.- Posteriormente, desde el mes de marzo y hasta diciembre 2019, luego de varias entrevistas y diagnósticos médicos mi representada hizo uso de licencia médica por trastorno de adaptación, para volver a trabajar presencialmente en el mes enero de 2020. 6.- Ahora bien, en el contexto de la Pandemia COVID 19 desde el mes de marzo 2020 mi representada comenzó a trabajar en la modalidad de teletrabajo hasta el mes de diciembre de 2020. En el



mes de octubre mi representada comenzó a asistir presencialmente medio día, los martes de cada semana, marcando su huella digital al inicio de cada jornada y enviando un correo a la salida. En el mes de diciembre, la comuna de Valdivia entró en fase 1 Cuarentena, donde se le comunicó que debía seguir totalmente con trabajo remoto. 7.- Hago presente que el 17 de diciembre 2020 luego de una nueva entrevista médica, el profesional de la salud emitió una nueva licencia médica por el lapso de 30 días, desde el 18 de diciembre 2020 hasta el 16 de enero de 2021. 8.- Estando vigente la licencia médica, mi representada y con posterioridad a la fecha de emisión, tomó conocimiento que el 21 de diciembre de 2020, se emitió una carta avisando el término de su contrato, indicando que la vigencia sería hasta el día 31 de diciembre 2020; Se hace presente que dicha carta no llegó a su domicilio y recién pudo acceder a ella y por mano el día 18 de enero de 2020 fecha en que luego de terminada su licencia debía presentarse a sus labores, con la idea de haber sido renovado su contrato por el periodo 2021. 9.- En cuanto a las funciones desempeñadas en forma permanente en el departamento de Gestión Territorial (GET) contaba con una jefatura directa, Robinson Bustos Muñoz, con 3 coordinadores territoriales y una veterinaria a cargo del programa mascota protegida. El jefe, a su vez, es el que canalizaba la información desde gabinete. El departamento está encargado de realizar acciones continuas en terreno como Diálogos ciudadanos y Plazas ciudadanas en distintas localidades de la provincia, con el fin de acercar a los servicios públicos a la comunidad. Todas las coordinaciones instruidas por gabinete eran canalizadas por el jefe del departamento y, a su vez, él nos daba las instrucciones directas en reuniones de coordinación o vía correo electrónico. Además mi representada participaba de algunas reuniones de coordinación con la DGI (División Gobierno Interior) cuando se le instruía asistir. Generalmente las instrucciones se recibían verbalmente en reunión presencial, pero con la Pandemia COVID 19 las instrucciones se daban generalmente por la jefatura directa y por correo electrónico. 10.- En cuanto al horario laboral al que se encontraba obligada a cumplir era de 8.30 horas a 13.30 horas y de 14.30 horas a 17.30 horas. Los trabajadores a honorarios firmaban un libro de asistencia, pero desde el mes de



VDCQXDYZQX

julio de 2020, le solicitaron comenzar a marcar con huella digital. En el caso de mi representada como me encontraba con teletrabajo, enviaba correos al jefe directo con copia al departamento de personal, dando cuenta de la entrada y salida. Además, entregaba una planilla mensual con dicha información, firmada por el jefe directo. 11.- Es importante resaltar que el cumplimiento del horario de lunes a viernes, jornada completa, no era opcional, que el trabajo realizado mes a mes era el que la jefatura ordenaba y que no procedía el pago si no se presentaba un informe con las labores ejecutadas en el mes que era visado por la jefatura. Además, el contrato suscrito consideraba vacaciones (feriado legal) y 6 días administrativos tal como los funcionarios a contrata y de planta. 12 .- Respecto de las evaluaciones, entre marzo de 2016 a marzo de 2018, el jefe directo realizaba una evaluación y daba a conocer los puntos débiles y los que había que fortalecer, básicamente se trataba de una reunión, sin dejar constancia por escrito. Hechos asociados al despido. 1.- El lunes 4 de enero de 2021, mi representada envió un correo electrónico al Gobernador con copia a la jefa de gabinete, preguntando acerca de la firma del contrato (convenio) para el año 2021, sin recibir respuesta. 2.- Como la licencia médica terminaba el 16 de enero 2021, mi representada se presentó al lugar de trabajo el lunes 18 de enero de 2021, y en la oficina de la unidad se encontraba solo un coordinador territorial ya que el jefe del departamento estaba con permiso legal. Mi representada se sentó en un escritorio y precedió a revisar sus correos electrónicos solicitando información de municipios, también le solicitó vía correo electrónico al coordinador, que en ese momento estaba a cargo del departamento, acceder a los archivadores y comenzar a ordenar y a realizar el trabajo administrativo respectivo. 3.- Luego a las 10.40 am, se hace presente la jefa de gabinete de la Gobernadora, doña Marcela Cartagena, acompañada del abogado de la gobernación don Cristopher Fuentes, con el solo propósito de entregarle a mi representada y por mano, la carta de aviso del término de mi contrato, acción que en forma impertinente de no mediar la solicitud de cerrar la puerta de la oficina y en privado la hubieran notificado en presencia de sus compañeros de trabajo, con la puerta abierta. 4.- En efecto, el contrato que se suscribió con la Gobernación desde el año 2016 si



bien tiene la naturaleza de contrato a honorarios, en la realidad dicha relación se configuraban condiciones de subordinación y dependencia laboral, dado que se cumplían funciones de carácter obligatorias en un lugar definido, con un horario determinado, con descripción de tareas que no eran determinadas al arbitrio de mi representada sino que correspondían a instrucciones directas, de forma verbal personal o en reuniones de coordinación o bien mediante correos electrónicos. 5.- De tal forma que si bien existen múltiples suscripciones de contrato con la demandada en una evidente infracción a la legislación Constitucional y legal aplicable, es correcto apreciar en la realidad que dichos contratos o convenios a Honorarios en cuanto a los servicios prestados y manera en como estos fueron prestados, configuran en la realidad una relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia. II. DE LA RELACION LABORAL: Es evidente que de conformidad al régimen que rige a la Función Publica, establecido en la Ley 18.834, Sobre Estatuto Administrativo, marco normativo aplicado en este caso mi representada no se encuentra en la categoría de Funcionaria Pública en la nomenclatura Planta o Contrata y/o suplente y que si bien el amparo eventual para justificar esta contratación, solo puede ser en el contexto de lo que esta propia ley de la función pública y su régimen de responsabilidad administrativa, explicita en su artículo 11, que indica lo siguiente: “Artículo 11.- Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”. Es evidente que en esta norma regulatoria se explicita en que circunstancia es permitida la contratación a honorarios desde la calidad profesional o técnica de educación Superior o expertos en materias determinadas, como también se desprende de



dicho régimen excepcional cumplir con exigencias normativas para su procedencia, a saber: a) Que las materias para las cuales se contratan no sean habituales de la institución. b) Que se trate tareas accidentales y cometidos específicos. c) Entendiendo en ese contexto, que se trate de funciones de carácter transitorio. SS. es suficientemente notorio, que en los hechos y naturaleza de las tareas realizadas por mi representada, que los tres puntos referidos previamente no se configuraron en la realidad, es decir, se trataba de tareas habituales, tanto en GET como OIRS, y en otras funciones administrativas, no se trataba de cometidos o tareas específicas mas bien la disposición de cumplir funciones emergentes y cotidianas y tampoco se trataba de servicios transitorios o temporales. De esta forma tal como será ampliamente acreditado en la etapa probatoria la relación laboral existente en la realidad no fue propiciada bajo el ámbito normativo de la Ley 18.834 en particular el artículo 11 invocado, sino mas bien dentro del espectro normativo la legislación laboral, particularmente por la existencia ineludible de indicios que dan cuenta de un vínculo de subordinación y dependencia. Dicho lo anterior, al no cumplirse los presupuestos para amparar un tipo de relación laboral especial como aquella que refiere el del artículo 1º del Código del Trabajo y que a su vez, tampoco es posible aplicar lo que dispone el artículo 11 de la Ley 18.834, en una correcta interpretación de la realidad y recurriendo a una justa aplicación de los principios del Derecho del Trabajo, es plenamente aplicable para su apreciación y ponderación en la realidad las normas del Código del Trabajo. III. REMUNERACION. Tal como será acreditado dentro del proceso la remuneración bruta mensual ascendía a la suma de: \$982.108.- (novecientos ochenta y dos mil ciento ocho pesos). IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO. Considerando los hechos expuestos, es evidente que el demandante ejerció labores propias de un trabajador, hecho que será ampliamente acreditado para la ponderación y declaración de la existencia de la relación laboral, por lo que además de esa manera concurre también la obligación que describe el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, donde se establece: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el articulo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el



estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. En este mismo contexto, tampoco se dio cumplimiento a los que dispone el inciso 6° del citado artículo 162 del Código del Trabajo, respecto de la posibilidad de convalidar el despido, pagando las imposiciones y comunicando dicha circunstancia cumpliendo con las formalidades preceptuadas. Ocurrida esta situación concurre en consecuencia alegar, que el incumplimiento del pago de cotizaciones previsionales hacen posible alegar la aplicación de la ley N°19.631/1999. A su turno, tal como se ha expuesto, mi representada no recibió jamás la carta de aviso informando el término de sus servicios, y solo tomó conocimiento como se ha indicado al regreso de su licencia médica, sin que en el tiempo intermedio se modificó su domicilio informado previamente al empleador, de manera que no existe excusa respecto de haber cumplido con esta formalidad, incumpléndose con lo referido en los incisos 1° y 5° del Artículo 162 del Código del Trabajo. Y que además el contenido expresado en esa carta no da cuenta de una justificación razonable, máxime al tratarse de renovaciones periódicas para el cumplimiento de funciones continuas y de forma exclusiva que en la realidad implicaban un vínculo de subordinación y dependencia, y no de servicios transitorios o eventuales. Por estas motivaciones y tal como ha sido ponderado y fallado de manera sostenida por los Tribunales Superiores de Justicia de nuestra República, es indispensable corregir la situación laboral a la que ha sido expuesta mi representada en cuanto al reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral y que luego dada la realidad en como fue prestado el servicio, vale decir, bajo el vínculo de subordinación y dependencia, se aprecia que el empleador no dio cumplimiento a la ritualidad asociada al pago de cotizaciones previsionales por lo que el despido carece de sustento por lo tanto Nulo, mientras no sea corregida la infracción, por lo que para estos efectos conforme a lo que describe el artículo 162 inciso séptimo en cuyo caso señala: “el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas e el contrato de trabajo



durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación del trabajador”. Que tal como ya se indicó el Servicio demandado, al momento de celebrar un contrato con mi representada el año 2016 y luego perseverar en su renovación sin observar los presupuestos previstos en la propia Ley 18.834 en su artículo 11, obviamente incurre en un incumplimiento normativo sectorial pero además se aprecia una evidente vulneración del principio constitucional de juridicidad, asociado al marco de acción previsto para la actuación válida de los Organos del Estado, teniendo presente en este punto lo que previene el artículo 7° de la Constitución Política de la República; Donde si bien la Gobernación Provincial de Valdivia, tiene la posibilidad de contratar personal en calidad de Honorarios, en la realidad no se cumplen los presupuestos habilitantes para dicha contratación y continuidad de la misma, derivando dicha relación en los hechos en un vínculo jurídico de subordinación y dependencia. En este contexto SS. conforme dispone el Código del Trabajo, en el art. 1: “Art. 1°. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.” En el caso que nos ocupa el demandante cumplía labores cotidianas bajo el vínculo de subordinación y dependencia con miras a contribuir las funciones propias de Gobernación. En este contexto, citamos el El Dictamen N° 1.886/0163/2000, de la Dirección del Trabajo: “Para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando



subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración. determinada. En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere: a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales; b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia, y c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada. De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como “continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador.” Si bien el contenido de la expresión subordinación y dependencia no se encuentra expresado en una regulación específica de los casos en la legislación, esto dada la naturaleza propia del Derecho del Trabajo y su constante adecuación a las variaciones sociales, económicas, políticas, en suma las múltiples y diversas formas de relación laboral que puedan presentarse en la realidad. Por esta razón la jurisprudencia en los casos concretos aborda un acercamiento conceptual que define ciertas características que permite apreciar con un grado de certeza que es la subordinación y dependencia en una relación laboral. En este sentido, citamos un sentencia de la Excelentísima Corte Suprema en una Sentencia de Casación de Fondo en causa ROL N° 9216-2009, caratulado “Aguayo Velásquez, Marco con Distribuidora de Combustibles Riesco Ltda.”, que señala: “Sexto: Que el concepto de subordinación o dependencia no ha sido definido por la ley y su significación se ha circunscrito casi exclusivamente a una de naturaleza jurídica entre empleador y trabajador, aun cuando en esos términos no sólo es propia de una relación laboral, sino también de otras formas de vinculación, tanto civiles como comerciales, por lo tanto, se dificulta su caracterización para estos efectos. En el decir de los autores William Thayer A. y Patricio Novoa Fuenzalida, “esta nota adquiere ribetes



específicos en tanto cuanto se articula justamente con otras que caracterizan a la relación de trabajo, esto es, cuando se da en una relación jurídico personal estable. En esta forma la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo” (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Editorial Jurídica de Chile, Tercera edición, 1998). Agregan los autores que, jurisprudencialmente, en este aspecto de la relación laboral, se alude al poder de mando del empleador, reflejado principalmente en dos aspectos: la facultad de impartir instrucciones al trabajador y la prerrogativa de organizar y dirigir las labores, lo que supone necesariamente, la fijación de horarios, cumplimiento de órdenes, fiscalización, etc.” En este mismo sentido SS. dado que la relación contractual en la que se describe el contrato a honorarios de marras, cuya regulación es del ámbito civil, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena, en el Considerando Segundo de su sentencia del 16 de septiembre de 2009, ROL N° 84-2009 Reforma Laboral, caratulados “Videla Julio, María con Inmobiliaria y Constructora Solar de Peñuelas Ltda.”, señaló: “...por la forma de cumplir con la relación contractual, ésta no era sino una relación laboral, sujeta a un vínculo de subordinación y dependencia. Para llegar a esta conclusión tiene por acreditados determinados hechos que constituyen elementos típicos de un contrato de trabajo y no propios de una relación de naturaleza civil. Que, a este respecto ha de tenerse en consideración que si bien, en materia civil, el artículo 1545 del Código Civil dispone que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, no les es permitido a las partes modificar o torcer la naturaleza misma de las cosas y menos en el ámbito laboral, donde es aplicable el principio de la primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de los derechos. Que respecto a la segunda norma posiblemente infringida, el artículo 1546 del Código Civil, la buena fe objetiva, ésta le es exigible a ambas partes, por lo que si en la práctica el contrato ha pasado a tener una naturaleza laboral, la exigencia es de respetar no lo que se ha escrito sino lo que ha ocurrido efectivamente entre las partes...” En el marco de las relación contractual asociada a la Administración Pública en



semejantes condiciones a las que se ventilan en el presente libelo, cito la sentencia de Corte de Apelaciones de Valdivia que rechaza recurso de Nulidad deducida por la demandanda, en causa Rol N°207-2018 Caratulada “Valdenegro con Ministerio del Interior y Seguridad Publica, que en su considerando DÉCIMO TERCERO refiere: “Que de la normativa transcrita es posible desprender que a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el estatuto laboral común, contenido en el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un estatuto especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios, pues no se rigen por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sino por las normas del contrato que celebren. Fluye como primera conclusión, entonces, que quienes son contratados por una Gobernación, a honorarios, podrán quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Desde luego, lo regular es que si se contrata a honorarios rijan las normas del derecho civil, pues un contrato de prestación de servicios tiene la naturaleza de un arrendamiento de servicios personales. Sin embargo, como se sabe, las cosas son lo que son en la realidad y no lo que se dice que son, por eso es que al examinar una determinada relación, formalmente convenida a honorarios, es posible encontrar cuestiones subyacentes que digan lo contrario. El Código del Trabajo, tal como consignó la jueza a quo en el motivo décimo quinto, define el contrato individual de trabajo en el artículo 7, como “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. Para precisar, pues, si se está en presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que es, en definitiva, el elemento caracterizador y puede -y suele- hacerse a través de un sistema de indicios, que orientan en el sentido de entender que existe esa dependencia o sujeción en la relación de trabajo, tales como obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del



empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente, estar sometido a supervigilancia y control. Es por eso que, aun cuando no se escribiera un contrato de trabajo o se celebre bajo una denominación distinta, debe aplicarse la presunción establecida en el artículo 8 del Código del Trabajo, que dispone: “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. Por último, se debe considerar lo dispuesto en el artículo 1 de dicho cuerpo legal, que deja bajo la regulación del referido estatuto normativo toda relación laboral, lo que constituye la regla general en el campo de las relaciones de trabajo”. Por último cito sentencia de Unificación dictada por Excma. Corte Suprema en causa caratulada “Bajo con I. Municipalidad de Valparaíso” Rol 12.119/2018. En particular citando el considerando Séptimo: “Que, contrastado lo manifestado con el fallo impugnado, es claro que los servicios prestados por el actor, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales sujeta a dependencia y subordinación y por la cual recibía en cambio una remuneración, en condiciones que no pueden considerarse como sujeta a la característica de especificidad que señala dicha norma, o desarrollada en la condición de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo; por lo que el vínculo existente entre las partes es de orden laboral, coherente con los hechos que se tuvieron por acreditados, de los que fluye una relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, periodo en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia.” Dicho esto, es evidente que el demandante de autos cumplió funciones continuas, habituales, con horario definido, en lugar específico y recibiendo instrucciones bajo un vínculo de subordinación y dependencia, que a su turno el contrato de trabajo es consensual y que corresponde la consideración del



principio de supremacía de la realidad, permite a esta parte sostener que ante la existencia formal de un contrato bajo la modalidad de honorarios no es óbice para sostener que entre el 01 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2020 existió un contrato de trabajo que liga a la Gobernación Provincial de Valdivia con la demandada y que al existir el despido es nulo por no cumplirse con la obligación de pago de seguridad social. V. PRESTACIONES ADEUDADAS: Durante la vigencia de la relación laboral que sostiene esta parte, corresponde considerar la totalidad de las prestaciones propias de un vínculo laboral, vale decir, años de servicio, aviso previo, cotizaciones previsionales, seguro de cesantía, pago de horas extraordinarias, vacaciones anuales y/o proporcionales, licencias médicas etc”.

☐ Terminó solicitando se declare: 1.- Que entre la demandada GOBERNACIÓN PROVINCIAL DE VALDIVIA, al efecto también el FISCO DE CHILE en su responsabilidad patrimonial y la trabajadora demandante, existió en la realidad una relación laboral, sujeta a subordinación y dependencia, regida por los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo, por todo el período de su relación laboral, a saber: entre 01 de marzo de 2016 y 31 de diciembre de 2020. 2.- Que se declare la nulidad del despido y que la demandada deberá pagar Cotizaciones previsionales adeudadas durante toda la relación laboral comprendida entre el 01 de marzo de 2016 y 31 de diciembre de 2020. las que son de su exclusivo cargo. 3.- Mientras sea convalidado de conformidad a la ley, condenar al pago de las remuneraciones que se encuentren devengadas y que se devenguen durante la secuela del juicio en razón de \$982.108.- (novecientos ochenta y dos mil ciento ocho pesos). 4.- Indemnización sustitutiva del aviso previo (una remuneración mensual) prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, por la suma de \$982.108.- (novecientos ochenta y dos mil ciento ocho pesos). 5.- Indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, esto es por los 4 años que señala el artículo 163 del mismo cuerpo legal, por la suma de \$3.928.432.- (tres millones novecientos veintiocho mil cuatrocientos treinta y dos pesos) o la suma que US. Determine conforme al mérito de autos. 6.- Recargo de un 50% según, según el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, por la suma de \$1.964.216.-



(un millón novecientos sesenta y cuatro mil doscientos dieciséis pesos). 7.- Las sumas demandada deberán ser pagada con reajustes e intereses. 8.- La demandada deberá pagar las costas de la causa.

□**SEGUNDO:** Que el Abogado Procurador Fiscal de Valdivia del Consejo de Defensa del Estado, por el Fisco de Chile y también en representación del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, contestó la demanda, solicitando acoger las excepciones interpuestas o, en subsidio, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

□Se fundó en las siguientes consideraciones: “PLANTEAMIENTOS DEFENSIVOS, O POSICIONES CENTRALES (TEORÍA DEL CASO) DEL FISCO. 1.- Alegaremos, primeramente, la inaplicabilidad de las normas laborales respecto de las personas que prestan servicios a la Administración, bajo la fórmula de los honorarios. 2.- Subsidiariamente, alegaremos la falta absoluta de legitimidad pasiva. La demanda ha sido dirigida, además del Fisco de Chile, contra el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la Gobernación Provincial de Valdivia, entidades carentes de personalidad jurídica y patrimonio propio. 3.- Luego, e igualmente en subsidio de las anteriores alegaciones, sostendremos la inexistencia de relación atendida al Código del Trabajo y un despido injustificado, toda vez que los contratos suscritos entre la parte demandante y el servicio contratante fueron a honorarios, tal como lo reconoce expresamente y, por lo tanto, la improcedencia de la totalidad de las prestaciones que demanda. 4.- Se afirmará, en todo caso, que no resulta procedente aplicar la sanción del inciso 5° del artículo 162 del Código Laboral al Fisco, por cuanto la reiterada jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia ha señalado que, ante la imposibilidad de convalidar el despido y ante la falta de retención de fondos para el eventual pago de cotizaciones previsionales y de salud, aquel no puede sufrir las consecuencias de tal sanción. 5.- A todo evento, alegaremos la prescripción extintiva. EXCEPCIONES, ALEGACIONES Y DEFENSAS. LAS NORMAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO NO SE APLICAN PARA QUIENES PRESTAN SERVICIOS A LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO BAJO LA MODALIDAD DE CONVENIO A HONORARIOS. Como reconoce la parte demandante en su libelo, entre estos



litigantes no existió relación laboral regida por el Código del Trabajo sino una vinculación derivada de una relación contractual a honorarios. Lo anterior es relevante; ni siquiera realizando interpretación extensiva del Código del Trabajo se puede concluir que un vínculo a honorarios puede regirse por las reglas del ordenamiento jurídico laboral, pues los servidores a honorarios se rigen por las normas del Código Civil. En efecto, conviene precisar que, como reconoce la misma actora, prestó servicios a honorarios para el Ministerio del Interior durante un periodo acotado entre el 1 de marzo de 2016 y diciembre de 2020, pretendiendo a partir de ello solicitar determinadas prestaciones (cotizaciones previsionales e indemnizaciones), cuyas normas (las del Código del Trabajo), no se aplican a esta modalidad de contratación civil- administrativa, como ya se dijo. En efecto, la contratación del demandante se efectuó conforme al artículo 11 del Estatuto Administrativo, que establece la contratación a honorarios, cuando se trate de cometidos específicos, como ocurre en el caso de marras. La demandante contratada para realizar determinados cometidos específicos sobre la base de una relación de prestación de servicios bajo la modalidad de “contrato de honorarios a suma alzada”, para el Programa de Coordinación, Orden Público y Gestión Territorial de la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2020 (Glosa 05 de la Partida 05, Capítulo 02, Programa 01). Según los términos previstos en este último convenio, y los anteriores, la asesoría que prestó la demandante estaba orientada a la obtención de los siguientes productos, a saber: “Realización de visitas a terreno, dentro del marco de la Gestión Territorial de la respectiva Región y/o Provincia; promoción de la participación ciudadana en instancias de Plazas y Diálogos Ciudadanos organizados en el marco del Programa; coordinación y articulación territorial de los Servicios Públicos con presencia en la Provincia y traducirla en acciones conjuntas, en las distintas localidades del territorio; coordinación y gestión de las acciones administrativas, logísticas y de organización para el oportuno desarrollo de las actividades comprendidas en el Programa; establecimiento y mantención de canales de contacto permanente con Organizaciones Sociales de la Provincia, teniendo una base de datos actualizada; ejecución de otras funciones encomendadas por la Jefatura correspondiente,



dentro de la competencia”. Lo expuesto da cuenta que entre las partes NO existió vínculo laboral alguno, razón por la cual no cabe hablar de cuestión suscitada entre un “empleador” y “trabajador”, ya que se trató de un vínculo sustentado en una prestación de servicios profesionales bajo la modalidad de honorarios a suma alzada. En concreto, dicha contratación se ciñó expresa y taxativamente a las prescripciones de la Ley de Bases de la Administración del Estado, que en su artículo 15 señala: "El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones". Las normas estatutarias a las cuales se refiere el precepto corresponden a aquellas contenidas en el Estatuto Administrativo. Conforme a lo anterior, el artículo 1° del Estatuto Administrativo, Ley 18.834, dispone que "las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo", con lo que excluye la aplicación del Código del Trabajo a esta relación. En el caso particular, la vinculación de una persona con el Estado o sus órganos y servicios, en base a honorarios, se encuentra expresamente regulada por el Estatuto Administrativo, en su artículo 11. Sobre la materia, cabe agregar que la facultad de contratar que confiere el inciso 2° del citado artículo, se refiere a “cometidos específicos”, esto es, preestablecidos o determinados, y no exclusivos o excluyentes. Al respecto, el Diccionario de la Real Academia, al término “cometido” le otorga el significado literal de “comisión o encargo”, sin relación alguna con los conceptos de exclusión, irrepetible o de estable, permanente e indispensable. En consecuencia, el régimen jurídico especial aplicable a la relación profesional que mantuvo la demandante, entre los años 2016 y 2020, y establecido en las normas señaladas, se encuentra en armonía con la normativa contenida en el Código del Trabajo, que establece al efecto en su artículo 1°, inciso segundo, que: "Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional, del Poder Judicial, ni a los trabajadores



de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en a que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”. En suma, del análisis normativo efectuado se concluye entonces la no aplicabilidad de las normas del Código del Trabajo para conocer de las cuestiones suscitadas entre la Administración del Estado y el demandante, en su calidad de personal a honorarios, pues en dicha relación no se pueden aplicar las normas del Código del Trabajo o sus leyes complementarias, ni las del Estatuto Administrativo, dado que las normas aplicables son en primer término las contenidas en el propio convenio, y en forma supletoria, las de la legislación civil ya mencionadas. EN SUBSIDIO, CONTROVERSIA DE LOS HECHOS. En cuanto al fondo del asunto controvertido, solicito a S.S., tener presente que controvertimos expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en el presente escrito de contestación fueren reconocidos en forma expresa. Primeramente, como SS., puede apreciar, la demandante expone, inicialmente, motivaciones de índole política para no renovar el convenio a honorarios. Sin perjuicio de no explayarse en tal sentido en el libelo pretensor, rechazamos tal afirmación; el convenio a honorarios, simplemente, se extinguió por el plazo, comunicándosele tal circunstancia a la demandada. Luego, se rechaza cualquier relación laboral o estatutaria de la parte demandante con el demandado. En particular, se controvierte la existencia de un contrato de trabajo y de un despido respecto del Ministerio que contrató a la demandante, como la procedencia de las prestaciones que se reclaman; no es efectivo que la cesación de los servicios profesionales se haya producido por “despido”, como afirma la contraria, ya que el contrato que se encontraba vigente cesó por el cumplimiento del plazo. Asimismo, también se controvierte la existencia y monto de las “remuneraciones” mensuales aludidas en el libelo ya que se está en presencia del pago de una suma de dinero por concepto de honorarios, cuya naturaleza jurídica es enteramente diversa a la sostenida por la parte demandante. El mismo demandante describe la fórmula de pago por los servicios prestados, propia de una relación a honorarios, cual es una suma alzada, dividida en doce cuotas. Además, no puede perderse de vista la



circunstancia que la propia demandante afirma (confiesa), que el pago de las supuestas “remuneraciones” solo se efectuaba previa emisión de un informe. No existe relación laboral alguna en que el devengo de la remuneración esté condicionada a la emisión de un informe; prestados los servicios acordados, el trabajador devenga la remuneración de manera pura y simple. Controvertimos, asimismo, que se adeuden cotizaciones previsionales y de salud del demandante, o que procedan multas e intereses asociados a las mismas, atendida la naturaleza del vínculo jurídico que lo unió con el Ministerio concernido, y que se adeuden a la parte demandante alguno de los conceptos y prestaciones reclamados en la demanda. FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DEL MINISTERIO Y GOBERNACIÓN DEMANDADOS. El actor deduce demanda contra el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, “representado legalmente por doña Karina Doña Molina, ...”, contra la Gobernación de Valdivia, “representada por su Gobernadora Provincial, doña Marcela Sandoval Subiabre, ...”. Por cierto, igualmente dirige la demanda contra el Fisco de Chile Pues bien, la acción interpuesta ha sido incorrectamente dirigida y notificada contra el Ministerio y Gobernación señalados, lo que la torna inocua a efectos jurisdiccionales: Ambos Servicios carecen de personalidad jurídica y, por ende, de la aptitud legal necesaria para ser emplazados como parte en un proceso judicial; y Los funcionarios señalados como representantes del Ministerio y Gobernación de marras, para los efectos procesales pertinentes, NO representan a los mismos. En todo caso, los contratos fueron suscritos entre el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la demandante; en caso alguno con la Gobernación Provincial de Valdivia. En efecto, de órganos de la administración centralizada del Estado que, como tales, no tienen patrimonio ni personalidad jurídica propia, sino que actúan a través del Fisco. Por lo mismo, es que toda demanda dirigida en su contra resulta inviable, por carecer de un sujeto legitimado pasivo. Desde luego, un ente que carece de personalidad jurídica no puede actuar en calidad de demandado en un proceso, pues, como explica la doctrina, las partes son: “(...) aquellas PERSONAS que sostienen ante el tribunal una contienda jurídica actual acerca de sus propios derechos” (Casarino Viterbo: Manual de Derecho Procesal Civil, Tomo III”. Ed.



Jurídica de Chile, pág. 36.). Evidentemente sólo pueden tener la calidad de “parte” los sujetos de derecho, esto es, las personas, sean éstas naturales o jurídicas. Siendo así, la inexistencia de una de las partes -cuyo es el caso- torna absolutamente imposible que pueda trabarse la relación procesal en forma válida, generándose un vicio de máxima gravedad que trae como consecuencia que jamás podrá generarse el efecto de cosa juzgada que resuelva la controversia. Es aquello precisamente lo que ha ocurrido en la causa, dado que, como se explicó, el Ministerio y la Gobernación carecen de la aptitud jurídica necesaria para ser considerada como partes demandadas en autos. En todo caso, las partes de los contratos de honorarios en cuestión eran la demandante y el Ministerio tantas veces aludido. Así, toda acción patrimonial respecto de órganos que forman parte de la administración centralizada del Estado, necesariamente deben ser dirigidas en contra del FISCO, el que conforme el D.F.L. N°1, de 1993, del Ministerio de Hacienda -que contiene la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado-, es representado por el Presidente del Consejo o el Abogado Procurador Fiscal respectivo. Hacemos presente, por lo demás, que una hipotética condena patrimonial tampoco podría hacerse efectiva, desde que las entidades demandadas no tienen personalidad jurídica ni consiguientemente legitimación pasiva, y carecen, por sí mismas, de patrimonio propio, lo que necesariamente implica que en el evento que se acoja la demanda, la sentencia sería imposible de cumplir desde el punto de vista jurídico, y de resultar el Fisco de Chile condenado, se produciría un doble pago de este último en definitiva, pues como se dijo, los servicios concernidos actúan a través del Fisco de Chile. Las circunstancias anotadas en el presente apartado han sido avaladas por abundante jurisprudencia”. Cita jurisprudencia y continúa: “EN SUBSIDIO, IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA, DADO QUE LA RELACIÓN ENTRE LA PARTE DEMANDANTE Y EL MINISTERIO DEL INTERIOR SE HA REGIDO POR NORMAS DE DERECHO PÚBLICO QUE EXCLUYEN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, podemos afirmar que, hecho un análisis de los antecedentes referidos en la demanda, durante todo el tiempo de duración del contrato de prestación de



VDCQXDZQX

servicios invocado, se hicieron aplicables para la parte demandante las normas de la ley N° 18.834 por expresa aplicación del contrato de prestación de servicios. En efecto, el Ministerio -según se aprecia de los instrumentos citados-, en ejercicio de la facultad del artículo 11 del Estatuto Administrativo, suscribió contratos sobre la base de honorarios a suma alzada con la demandante, y en los cuales se establecían con toda precisión lo siguiente: 1.- Que se trata de un contrato a honorarios; 2.- El origen y finalidad del contrato, y consiguientemente la transitoriedad o accidentalidad de las labores por un año o periodos inferiores; 3.- Los cometidos específicos a realizar por el demandante.; 4.- La declaración que los servicios se contrataban sobre la base de honorarios a suma alzada, pagaderos previa presentación de boletas de honorarios e informe de gestión mensual aprobado por jefatura del Servicio; 5.- El plazo de duración de los servicios; 6.- La descripción del programa específico asociado a la prestación de los servicios; 7.- La imputación presupuestaria, que da cuenta que existían fondos de la Ley de Presupuestos destinados, exclusivamente, al pago de honorarios en el marco de "programas". Ahora bien, dichas contrataciones se ciñeron en primer lugar a las prescripciones de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que en su artículo 15 señala: "El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones". Seguidamente, la contratación del actor se sujetó al Estatuto Administrativo, cuyo artículo 11 prescribe que: "Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les



serán aplicables las disposiciones de este Estatuto. ". Conforme disponen estas normas, cabe afirmar que las relaciones sobre la base de honorarios no comparten la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo regidos por el Código del ramo, por cuanto los vínculos establecidos en base a honorarios participan de la naturaleza jurídica de un arrendamiento de servicios, reglado por las normas de fondo del Derecho Civil. Sobre el punto es menester afirmar que las funciones desarrolladas por el demandante sólo fueron las pactadas en los contratos a honorarios; y las mismas se controlaron mensualmente. Por otra parte, resulta oportuno establecer que la calificación de la conclusión de los servicios como "despido" aparece totalmente impropia, por cuanto una vinculación en base a honorarios no da derecho sobre la función desarrollada, por así establecerlo la ley y el propio acuerdo de voluntades a honorarios que el actor conoció, aceptó y firmó. En suma, la vinculación de la parte demandante con el Ministerio -según se advierte de la instrumental acompañada al libelo-, se sujetó a las normas propias de los contratos en base a honorarios, regulados en el artículo 11 del Estatuto Administrativo, y por lo mismo, no resulta para ellos aplicables las normas del Código del Trabajo. Reciente jurisprudencia ha señalado que la carga probatoria corresponde a aquel que alega, como en este caso, la existencia de una relación laboral, atendida la presunción legal que ampara al acto administrativo asociado al contrato de honorarios. Así, dice esta jurisprudencia, lo primero a examinar es la aplicación del artículo 11 del Estatuto Administrativo, para luego, en caso de no resultar aplicable la mencionada norma, examinar la eventual aplicación del Código del Trabajo". Cita jurisprudencia y continúa: "EN SUBSIDIO, Y EN TODO CASO, INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO Y DE RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y LA PARTE DEMANDADA. Conforme el epígrafe, la demanda tampoco podría prosperar, atendida la inexistencia de contrato de trabajo y de vínculo laboral entre la actora y los servicios concernidos. La acción intentada por la contraparte es improcedente, al carecer del derecho para obtener la satisfacción de las pretensiones contenidas en ella, atendido que entre las partes del contrato medió un contrato civil de prestación de servicios en base de honorarios, y no una vinculación en base a un contrato de trabajo. Tal



como se indicó, el actor fue contratado por el Ministerio en razón de la necesidad de contar con sus servicios específicos con vigencia definida, expresándose que del contrato no derivan situaciones de dependencia ni otros derechos que los expresamente fijados en dicho contrato. De este modo, las labores para las que fue contratada la parte demandante tenían el carácter de específicas y sus derechos y obligaciones se rigieron por el contrato a honorarios, y no por un contrato de trabajo. Por otra parte, es evidente que la naturaleza del contrato de honorarios celebrado entre el demandante y el Ministerio, difiere notable y sustancialmente de un contrato de trabajo en cuanto a sus características particulares, en tanto cuanto se está en presencia de una relación jurídica contemplada por las normas del derecho público y reguladas por la ley del contrato, lo que se fundamenta en los siguientes aspectos: En primer lugar, según se acreditará, en el contexto de la relación contractual que existió entre la parte demandante y el Ministerio, aquella nunca recibió una “remuneración” tal como se concibe en nuestra legislación laboral, sino que sus ingresos correspondieron al honorario que se pactó al iniciarse la prestación de servicios, que, como se señaló, corresponde a una determinada suma, pagadera en mensualidades, previa presentación de boleta de honorarios -con la correspondiente deducción de impuestos- e informe mensual de cumplimiento visado por quien estaba a cargo de velar por el cumplimiento de la prestación. Como ya indicásemos, en la relación laboral la remuneración se devenga una vez prestados los servicios; en caso alguno quedará supeditado el devengo a la emisión de un informe. Esto último es propio de las relaciones civiles, como la de marras. En segundo lugar, la terminación del vínculo existente entre las partes obedece a la regulación propia de los contratos a honorarios y no al sistema establecido en el Código del Trabajo, que no puede asimilarse a un “despido”, en los términos prescritos en el Código del Trabajo, toda vez que el contrato a honorarios correspondiente al periodo 2020, terminó por el transcurso del plazo. En tercer lugar, hay que destacar el carácter de “experta” de la demandante, como se lee en los dos primeros contratos a honorarios, y que se le contrataba para la realización de tareas específicas y la obtención de productos, como se aprecia en los últimos contratos



celebrados, concuerda con la especificidad de la función asignada en cada una de tales contratos a honorarios suscritos por la demandante. A mayor abundamiento, en todos los contratos de honorarios se destaca que se contrata al demandante para realizar funciones “específicas”. En cuarto lugar, un horario, la exigencia de instrucciones, permisos y beneficios citados, o una contraprestación económica mensual, tampoco constituyen per sé indicios de laborabilidad, por cuanto dichas condiciones pueden perfectamente pactarse en un contrato de prestación de servicios bajo la modalidad de honorarios en uso de la autonomía de la voluntad de las partes, a cuyas reglas se remite expresamente el artículo 11 de la Ley N°18.834, al definir el sistema jurídico propio de las personas contratadas bajo esa forma y cuyo marco legal es asimilable al arrendamiento de servicios profesionales regido por el Derecho Común, antes que al contrato de Trabajo del Código del ramo. Es más, todos quienes son empleados públicos sujetos a sus estatutos legales, cumplen horario, reciben instrucciones, etc., y no por ello su carácter y nombramiento muta de funcionario público a empleado con contrato de trabajo adscrito al Código del Trabajo. En quinto lugar, es necesario señalar que no existió subordinación y dependencia, pues en los contratos se aprecia claramente que el prestador de servicios debía emitir informes mensuales de avance, lo que es propio de la ejecución de proyectos y de la obtención de productos, donde es necesario apreciar el estado de avance de los mismos. Estos informes se erigieron en requisito “insoslayable” para el pago de los honorarios, junto a la emisión de la respectiva boleta, lo que es característico de este tipo de contratos. No existe en nuestra legislación laboral norma alguna que faculte al empleador para condicionar el pago de remuneraciones a la emisión de un informe y una boleta de honorarios; el trabajador recibirá el pago en tanto haya prestado los servicios, sin necesidad de emitir documento alguno. Así las cosas, resulta del todo indiscutible que el vínculo jurídico que unía a las partes no era aquél de naturaleza laboral que es esgrimido erróneamente por la parte contraria, sino que uno de naturaleza administrativo-civil, que escapa de la órbita del Derecho Laboral, y no resultando aplicable dicha normativa a raíz de una interpretación subjetiva y arbitraria efectuada por el demandante, quien prescindiendo de su declaración de voluntad



contenida en el contrato a honorarios, en esta demanda muta unilateralmente dicha convención en un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo. Teniendo presente lo expuesto, es evidente que no existe ni pudo existir un contrato de trabajo entre las partes del contrato, regulado por el Código Laboral, sino que una vinculación administrativo – civil, no pudiendo considerarse que el término del servicio de la actora sea un “despido” como se le califica en la demanda. Asimismo, es necesario reiterar que, en el hipotético caso de que US., considere supuestos “indicios de laboralidad” en la relación que unió a la demandante con el Ministerio, ello no es motivo suficiente para que S.S., pueda calificar dicha relación como laboral, ya que esa actuación iría en contra en contra de la legalidad imperante en Derecho Público. En efecto, un horario, la exigencia de instrucciones, permisos y beneficios, o una contraprestación económica mensual, tampoco constituyen per sé indicios de laboralidad, por cuanto dichas condiciones pueden perfectamente pactarse en un contrato de prestación de servicios bajo la modalidad de honorarios en uso de la autonomía de la voluntad de las partes, a cuyas reglas se remite expresamente el artículo 11 de la Ley Nº18.834, al definir el sistema jurídico propio de las personas contratadas bajo esa forma y cuyo marco legal es asimilable al arrendamiento de servicios profesionales regido por el Derecho Común, antes que al contrato de Trabajo del Código del ramo. Es más, todos quienes son empleados público sujetos a sus estatutos legales, cumplen horario, reciben instrucciones, etc., y no por ello su carácter y nombramiento muta de funcionario público a empleado con contrato de trabajo adscrito al Código del Trabajo. Así lo ha resuelto históricamente los Tribunales Superiores de Justicia”. Cita jurisprudencia y continúa: “Como puede apreciarse de la sentencia citada precedentemente, la circunstancia de haber prestado el actor servicios para la ejecución de un proyecto no es baladí. En efecto, la propia demandante confiesa haber prestado sus servicios para ejecutar un “apoyar en el seguimiento de los proyectos financiados con FIE-PMU, plan pintura 2015 y/o Plan Preventivo en la Región de los Ríos”. La demandante se desempeñó en específicos proyectos, relacionados con la infraestructura en la educación pública; en los contratos de honorarios suscritos por aquel y el Ministerio, se deja



constancia de la calidad de honorarios del contrato, consignándose sus objetivos, todos los cuales están asociados, vinculados, determinados y condicionados al y por los PROYECTOS. Todos los contratos se suscriben en los términos del artículo 11 del Estatuto Administrativo. Esta contratación a honorarios de objetiva especificidad, ha sido expresamente reconocida por la propia demandante, quien en su demanda señala con claridad que prestó servicios para los proyectos que señala. Es por lo anteriormente dicho que entre la parte demandante y el Servicio concernido (Ministerio), nunca existió un contrato de trabajo ni menos una relación del tipo laboral sujeta al artículo 7° del Código del Trabajo, por lo que es absolutamente improcedente la acción mediante la cual solicita se declare que el actor fue objeto de un despido injustificado, así como también se pretenda obtener indemnizaciones y prestaciones de índole laboral. La naturaleza jurídica de la relación entre el demandante y el Ministerio no es otra que la de un contrato de honorarios, tal y como lo concibe el artículo 11 del Estatuto Administrativo, es decir, se trata de un contrato civil regido por sus estipulaciones y por la legislación común aplicable supletoriamente porque las funciones encargadas al demandante por el Ministerio, en esos contratos a honorarios, constituyeron un cometido concreto y específico en esa repartición pública. EN SUBSIDIO, INEXISTENCIA DE RELACIÓN REGIDA POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO, POR IMPEDIRLO NORMAS SOBRE LEGALIDAD PRESUPUESTARIA. Se acreditará que el demandante fue contratado a honorarios con estricto apego a las normas del Estatuto Administrativo. El Ministerio del Interior y Seguridad Pública, conforme la ley citada que le dio creación, tiene facultades restringidas para contratar personal conforme a las normas del Código del Trabajo, pues debe existir autorización expresa en la Ley de Presupuestos pertinente y solo para los casos que señala expresamente la ley que crea el Instituto Nacional del Deporte (artículo 27, Ley 19.712), por lo que, de haberlo hecho, el contrato habría sido nulo por infracción al principio de legalidad y su suscripción habría acarreado responsabilidades administrativas para el organismo. En efecto, no debe olvidarse que los órganos del Estado desempeñan sus funciones de acuerdo a lo que se denomina Legalidad Dual. Por una parte, están las normas que fijan qué es lo que el órgano



debe hacer y cómo hacerlo (legalidad competencial) y, por la otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas (legalidad presupuestaria). Si se hubiera suscrito un contrato de acuerdo a las normas del Código del Trabajo se habría infringido, además, el artículo 4 inciso 2º y 9 inciso 3º del D.L. N° 1263 de 1975 sobre Administración Financiera del Estado, en relación con los artículos 1º de las Leyes de Presupuesto de los años 2014 al 2017, en la partida y glosa que se indicarán. El artículo 4º del D.L. N° 1263 establece y consagra el denominado principio de Legalidad del Gasto. Dicho artículo dispone: “Todos los ingresos que perciba el Estado deberán reflejarse en un presupuesto que se denominará del Sector Público, sin perjuicio de mantener su carácter regional, sectorial o institucional. Además, todos los gastos del Estado deberán estar contemplados en el presupuesto del Sector Público”. Lo anterior significa que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa (Ley Anual de Presupuestos) y que no se puede efectuar cualquier tipo de desembolso. Los únicos válidamente ejecutables son aquellos descritos en la tipología del clasificador presupuestario respectivo. Como se dijo, el Ministerio contrató a la demandante, bajo la modalidad jurídica de honorarios en calidad de experta primero, y en los años venideros para la específica función de obtener los productos que se describen en los contratos pertinentes. Según consta en el acto administrativo que aprueba el contrato para el año 2020, esta prestación de servicios a honorarios se sustentó jurídicamente en la imputación presupuestaria al Subtítulo 24-03-800, del presupuesto del Servicio de Gobierno Interior. Específicamente, cabe destacar que la demandante fue contratada al alero del Programa de Coordinación, Orden Público y Gestión Territorial, de la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2020 (Glosa 05 de la Partida 05, Capítulo 02, Programa 01); según los términos previstos en este último convenio, la asesoría que prestó la demandante estaba orientada a la obtención de los siguientes productos, a saber: “Realización de visitas a terreno, dentro del marco de la Gestión Territorial de la respectiva Región y/o Provincia. Promoción de la participación ciudadana en instancias de Plazas y Diálogos Ciudadanos organizados en el marco del Programa.



VDCQXDZQX

Coordinación y articulación territorial de los Servicios Públicos con presencia en la Provincia y traducirla en acciones conjuntas, en las distintas localidades del territorio. Coordinación y gestión de las acciones administrativas, logísticas y de organización para el oportuno desarrollo de las actividades comprendidas en el Programa. Establecimiento y mantención de canales de contacto permanente con Organizaciones Sociales de la Provincia, teniendo una base de datos actualizada. Ejecución de otras funciones encomendadas por la Jefatura correspondiente, dentro de la competencia”. Es menester precisar que el citado Programa, según la Ley N° 21.192, prevé que “Con cargo a estos recursos se podrá financiar todo tipo de gastos, incluso en bienes y servicios de consumo y en personal, este último hasta por \$ 1.829.279 miles con un máximo de 204 personas a honorarios, para la ejecución de este Programa”. También se habría transgredido el inciso 3° del artículo 9° del mismo D.L. N° 1263, con arreglo al cual: “En los presupuestos de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 se deberán explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijen incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplen esta calidad”. El principio de Legalidad del Gasto es de tanta importancia y trascendencia, que el legislador incluso ha previsto un tipo Penal especial para el caso de infracción consciente y deliberada. Nos referimos a la Malversación de Caudales Públicos en su variante descrita en el artículo 236 de Código Penal: “El empleado público que arbitrariamente diere a los caudales o efectos que administre una aplicación pública diferente de aquella a que estuvieren destinados, será castigado con la pena de (...)”. En lo que respecta al Ministerio, las únicas modalidades de contratación y, consecuenciales compromisos de fondos, que dicho organismo podía efectuar están expresados en las Leyes de Presupuesto de los respectivos periodos. De esta suerte y, en estricto cumplimiento del citado artículo 9° del D.L. N° 1263, el Gasto en Personal considera sólo los siguientes aspectos: a) Dotación máxima de personal. El personal a contrata podrá desempeñar funciones de carácter directivo que se le asignen o deleguen mediante resolución fundada del jefe de servicio, en la que



deberá precisarse las referidas funciones. b) Horas extraordinarias. c) Autorización máxima para gastos en viáticos, en territorio nacional. d) Convenios a honorarios. e) Autorización máxima para cumplimiento artículo 73 de la Ley N° 19.882, Asignación por Funciones Críticas. La descripción que antecede se repite invariablemente en todas las leyes de presupuesto y, como se ve, en ninguna de ellas se autoriza o permite la contratación sobre la base de un contrato regido por el Código del Trabajo. Es imposible, en consecuencia, sostener que estamos ante un contrato de trabajo, la relación laboral pretendida por la demandante no se ha configurado ni jamás habría podido hacerlo por existir una absoluta incompatibilidad legal entre el régimen del Código del Trabajo y la prestación de servicios que desarrolló la parte demandante para la demandada. EN SUBSIDIO, IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES RECLAMADAS POR LA DEMANDANTE. En relación con las prestaciones demandadas por la demandante en su libelo, cabe hacer presente que no habiendo mediado entre las partes del contrato a honorarios una relación regida por el Código del Trabajo, ni menos aún un despido indebido, las prestaciones solicitadas resultan abiertamente improcedentes. No ha existido un despido. Por el contrario, el contrato de honorarios con vigencia al 31 de diciembre de 2020 se extinguió por el evento del plazo. Así, resulta manifiestamente improcedente la solicitud de pago de indemnizaciones e incrementos contemplados exclusivamente para una relación laboral, así como de prestaciones como el feriado legal y proporcional. En cuanto a las cotizaciones previsionales y el pago de “remuneraciones” por una supuesta nulidad del despido, no corresponde su pago habida cuenta de la naturaleza civil de la vinculación entre las partes, lo cual fue contemplado en los convenios respectivos al establecerse que el convenio suscrito no generaba más derechos y obligaciones que los indicados en el respectivo texto del contrato. Dada la caracterización honoraria de la relación -por conformidad, acuerdo y voluntad de ambas partes-, no hubo -obligación de descuento previsional, y por ende tampoco deber de integrar algún valor por tal concepto al sistema. Por el contrario, se estableció expresamente, en todos los contratos, que el pago de las cotizaciones previsionales sería de cargo del



prestador de servicios (cláusula Décimo primera del contrato para el año 2020). En razón de lo anterior, menos hubo deber de informar el “estado de las cotizaciones” al momento de informar que el contrato se extinguía en y por el plazo previsto y que no se celebraría uno nuevo. EN SUBSIDIO, IMPROCEDENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DEL ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PARA CASOS COMO EL DE SUBLITE EN QUE NO EXISTE UNA RELACIÓN LABORAL. IMPROCEDENCIA DE INTERESES. Además, resulta menester señalar que US., tendría también que desechar la petición referida al pago de cotizaciones de seguridad social durante el periodo de vinculación a honorarios, las remuneraciones y cotizaciones por el lapso comprendido entre la conclusión del servicio de la parte demandante y la sentencia definitiva ejecutoriada, conforme lo prevé el artículo 162 del Código del Trabajo y, además, las cotizaciones previsionales. Por cierto, resulta improcedente también cualquier condena que imponga al demandado sanciones por el no pago de tales cotizaciones, pues aquel no se encontraba obligado a su entero y, aun más, se encontraba impedido de hacerlo, por las razones de legalidad presupuestaria ya expuestas. Por cierto, SS., debe tener presente la omisión de la demandante en cuanto a señalar las entidades de seguridad social que debieron ser notificadas del traslado conferido en la presente demanda, conforme lo dispuesto en el artículo 446, inciso 4°, del Código laboral. El correcto procedimiento exige practicar tal notificación, por lo que, de no efectuarse, no podrá ser acogida la petición de pago de cotizaciones previsionales. En todo caso, SS., debe tener presente lo dispuesto en el artículo 447 del mismo cuerpo legal, que señala que la demanda debe ser rechazada de plano cuando no se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 446. A su turno, la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo - conocida como nulidad del despido- y las cotizaciones solicitadas son improcedentes en casos que, como en la especie, NO existe un vínculo normado por el Código del Trabajo. Como se dijo, no hubo despido, por lo que no puede afirmarse que es nulo. En estos casos, la existencia de una relación de naturaleza laboral nacería sólo con la sentencia que acoge una demanda de esa naturaleza;



así, la obligación de enterar cotizaciones previsionales sólo podría exigirse a partir del inicio de la relación laboral ya declarada, jamás con anterioridad. En seguida, es exigencia del artículo 162, inciso 5, a fin que opere la sanción mientras no se convalide con el pago de las correspondientes cotizaciones, que haya un “despido”, acto material y formal de la voluntad del empleador, lo que no ha acaecido en la especie. No hubo ningún despido. Adicionalmente, esta sanción legal exige que el demandado esté en pleno conocimiento de la naturaleza jurídica del vínculo que lo une con la demandante, y su existencia, como se manifestó, sólo podría eventualmente darse en una sentencia definitiva ejecutoriada. Así lo ha resuelto la EXCMA. CORTE SUPREMA, en sentencia de casación en el fondo de fecha 2 de julio de 2013, pronunciada en los autos “Rubber Toledo Avila con Transportes y Comercial Bercy del Carmen Oyarzún Díaz E.I.R.L”, Rol Ingreso N° 338-2013. Los fundamentos que tuvo el máximo tribunal del país para acoger la casación deducida por el demandado, fueron los siguientes”. Cita jurisprudencia y continúa: “Como se ha dicho, el único vínculo que existió durante el período que prestó sus servicios la demandante, fueron diversos contratos de prestación de servicios de naturaleza civil, en los que, como contraprestación, se les pagaban honorarios. Así, la actora, al recibir sus honorarios, emitían la respectiva boleta y esta parte procedía a la retención del 10% de la misma por concepto de PPM, de conformidad con la ley. Por este motivo, el Ministerio jamás se encontró obligado al pago de cotizaciones previsionales, ya que no existió un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, por lo que malamente podría encontrarse en mora de pagarlas. Por otro lado, la Ley 20.255 estableció, a partir del año 2013, la obligación, gradual, de los trabajadores independientes (a honorarios), a pagar cotizaciones previsionales, pago que se efectuaría a partir de las declaraciones de renta correspondientes; la misma ley estableció la posibilidad de los independientes para renunciar a la cotización anual, a partir, igualmente, del año 2013, hasta el 2015. Posteriormente, a través de la Ley 20.984, se otorgó la posibilidad de renunciar a dichas cotizaciones hasta el año tributario 2019. De este modo, será pertinente conocer si la demandante ha pagado sus cotizaciones previsionales al amparo de la norma citada en este párrafo, o ha ejercido el



derecho a renuncia, postergando el pago de tales cotizaciones previsionales, las que, como se ha dicho, eran de su exclusivo cargo, no solo por la naturaleza de los servicios y el pacto contractual, sino que también por expresa disposición legal, que pone sobre los hombros del independiente la carga de efectuar las cotizaciones previsionales. Esta particularidad del Fisco, en cuanto a la improcedencia de sanción del artículo 162, ha sido recientemente reconocida por la EXCELENTÍSIMA CORTE SUPREMA de Justicia, tratándose de la nulidad del despido en los casos de contratos a honorarios que hubieren sido declarados como relaciones laborales regidas por el Código del ramo en sentencias judiciales, las que ante el no pago de cotizaciones, condenaban al Fisco a pagar remuneraciones hasta la convalidación. En efecto, con fecha 7 de mayo 2018 recién pasado, en las causas caratuladas “Pont con I. Municipalidad de Isla de Pascua” (Rol 41.500-2017) y “Carbone con I. Municipalidad de Arica” (Rol 41.760-2017), la Excma. Corte Suprema decide cambiar su jurisprudencia anterior, luego de un nuevo estudio, y declara inaplicable la sanción de nulidad del despido a los contratos a honorarios suscritos por la Administración o las Municipalidades. En el asunto que nos ocupa, cobra especial relevancia la parte considerativa de las sentencias, que dan cuenta de que la aplicación de la “... institución contenida en el artículo 162 se desnaturaliza, por cuanto los Órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado...” La jurisprudencia citada ha sido ratificada por sentencias dictadas por la Excma. Corte Suprema, como la de 30 de mayo de 2018, en las causas “Garay con I. Municipalidad de San Miguel” (Rol 40.106-2017), “Naranjo con I. Municipalidad de Cerrillos” de 30 de mayo de 2018 (Rol 42.715-2017); de 5 de julio de 2018, “Saravia con Municipalidad de Isla de Pascua”, (Rol Nº 41.530-2017); de 10 de



julio de 2018, “Gálvez con Municipalidad de Galvarino”, (Rol N° 39.621-2017); de 8 de octubre de 2018, “Moreno Contra Fondo De Solidaridad E Inversión Social”, (Rol N° 1.432-2018); de 18 de octubre de 2018, “Torres con Fisco De Chile”, (Rol N° 1.090-2018). Nuestra propia Corte de Apelaciones de Valdivia (Rol 235 – 2018 LAB, Pichicon con Gobernación Provincial), en reciente fallo de 7 de diciembre 2018, que invalida sentencia del Juzgado de La Unión, señala:” Cita jurisprudencia y continúa: “Ciertamente, los argumentos contenidos en los citados fallos, establecen la sana doctrina que despliega sus efectos, igualmente, respecto de las eventuales multas e intereses a los que puede ser condenada mi parte por el no pago de las cotizaciones previsionales, toda vez que, no siendo aplicable la sanción del artículo 162, tantas veces referido, no existe conducta que pueda ser objeto de tales condenas. En conclusión, la pretensión de la demandante, en el sentido de que se aplique la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, y que se les paguen las cotizaciones previsionales durante el período en que éstos prestaron sus servicios, no podrá ser acogida por S.S., ya que entre las partes no existió relación laboral, y el demandado no se encontraba obligado a retener los recursos pertinentes y menos a pagar las cotizaciones previsionales. Esta obligación, como ya se expuso, recaía exclusivamente en el demandante por expresa disposición legal. Además, el demandante omite señalar en su demanda los organismos de seguridad social concernidos en el asunto de marras, lo que obligará a SS., a desechar la demanda. EN SUBSIDIO, IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA YA QUE CONTRADICE LOS PROPIOS ACTOS DE LA DEMANDANTE. La teoría de los actos propios se fundamenta en la buena fe que debe existir entre las partes de toda relación contractual, dentro de la cual se incluye, naturalmente, la prestación a honorarios objeto de esta litis. Según esta doctrina, “la conducta contraria es una contravención o una infracción del deber de buena fe. Ya que el hecho de que una persona trate, en una determinada situación jurídica, de obtener la victoria en un litigio, poniéndose en contradicción con su conducta anterior, constituye un proceder injusto y falta de lealtad. He aquí donde la regla, según la cual, nadie puede ir en contra de sus propios actos, se anuda estrechamente con el principio de derecho que manda comportarse de buena fe



en las relaciones jurídicas”. Finalmente, el ejercicio contradictorio del derecho se traduce en una extralimitación del propio derecho, y ese acto contradictorio provoca la inadmisibilidad de la pretensión cuando el sujeto pasivo ha modificado su situación, por la confianza que ha despertado en él la conducta vinculante. En este sentido, la legislación laboral no puede considerarse aislada del ordenamiento jurídico general, ni menos, del principio de buena fe. En consecuencia, el juez laboral no puede desatender la voluntad de las partes que han decidido libremente no vincularse laboralmente. En virtud de lo anterior, y según se desprende de los hechos expuestos por la misma demandante, esta celebró contratos de prestación de servicios a honorarios con el Ministerio, declarando expresamente que del contrato sólo derivan los beneficios y derechos en él contratados, sin jamás manifestar de forma alguna su disconformidad con esa forma de contratación. De ello se desprende su voluntad definida y persistente de mantener en el tiempo el mismo tipo de vinculación. Por lo dicho, nadie puede aprovecharse de su propia conducta, erosionándose principios básicos de equidad al intentar borrar y desconocer unilateralmente después lo que se ha desarrollado y aceptado por un tiempo, recibéndose los correspondientes e importantes beneficios por ello, ya que en ninguna parte del libelo de demanda se aduce a que durante el tiempo que se mantuvo vigente la relación civil entre las partes del contrato no se le hayan pagado oportunamente las prestaciones de carácter económico a las que tenía derecho la actora; resultando además un hecho presumible cierto que durante todo el lapso de vigencia de los contratos la parte demandante extendió su correspondiente boleta de honorarios. En estos casos, la extensión de dichas boletas importa un claro indicio de aceptación, reiterada y mantenida en el tiempo, de las condiciones de contratación. Esta teoría ha sido recogida ampliamente por el Excma. Corte Suprema en reiterados fallos en los que ha tenido la ocasión de pronunciarse. Así por ejemplo, en fallo de fecha 10 de noviembre de 2008, rol 1334-2007, caratulado “Héctor Rufino León Flores y otros con Sociedad Comercial e Industrial Ruiz Quiroz Ltda. y otros”, donde el Máximo Tribunal resolvió como sigue”. Cita jurisprudencia y continúa: “EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN. En el evento improbable que SS., estime que la figura



contractual bajo la cual fue contratada la parte demandante posee las características de un contrato de trabajo, opongo la excepción de prescripción respecto de tal solicitud, pues el plazo de dos años ha transcurrido con creces. Dicho plazo debe computarse desde el inicio del vínculo cuyo reconocimiento se pretende. Así ha sido resuelto recientemente por la Ilma. Corte de Apelaciones de Arica, por sentencia de fecha 16 de enero de 2018, dictada en la causa rol 103-2017 (la Corte Suprema declaró inadmisble recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandante, rol 2.426-2018), que señaló: “1.- Que la demandada, opuso la excepción de prescripción de la acción declarativa de reconocimiento de la relación laboral existente entre las partes. 2.- Que es un hecho no controvertido que la relación jurídica entre las partes data del 27 de mayo de 2014, y que la demanda de este libelo fue interpuesta el 11 de julio de 2017. 3.- Que la actora en su demanda pretende que se declare la existencia de una relación laboral con la demandada y, en consecuencia, se condene a ésta al pago de las cotizaciones previsionales por todo el período trabajado, eso es, desde el 27 de mayo de 2014 hasta la fecha y reclamando el pago de diversos beneficios. 4.- Que la parte demandada opuso la excepción de prescripción de la acción, en razón que ha transcurrido en exceso el término de dos años desde el inicio de la relación jurídica entre las partes al tiempo de presentación de su demanda, 11 de julio de 2017, ha transcurrido en exceso el plazo de dos años que establece el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo. 5.- Que, como se ha sostenido, es un hecho no controvertido la data de la relación laboral y siendo evidente que la demanda fue presentada el 11 de julio de 2017, el plazo de dos años que el legislador establece para reclamar los derechos emanados de la legislación laboral, contados desde el inicio del contrato, ha transcurrido en exceso, por lo que la acción dirigida a que se declare el carácter laboral del vínculo existe entre las partes, se encuentra prescrita. 6.- Que habida consideración de lo señalado precedentemente, resulta inoficioso pronunciarse sobre las demás pretensiones de la demandante desde que las mismas son consecuencia inmediata y directa de la acción prescrita.” La Corte Suprema, como se dijo, declaró inadmisble recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto



por la demandante en contra de la sentencia citada; fundó su declaración de inadmisibilidad en que las sentencias de contraste ofrecidas no dan cuenta de distintas interpretaciones respecto de la materia cuya unificación se solicita, cuales, desde cuándo debe computarse el plazo de dos años previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo respecto de un vínculo contractual que se encuentra vigente al momento de interponerse la demanda (Sentencia de fecha 8 de mayo de 2018, rol ingreso corte N° 2.426-2018). En el caso de marras, la demandante, tal como señala en su demanda, habría comenzado a prestar servicios bajo la fórmula de los honorarios, en marzo de 2016, es decir, transcurrió con exceso el señalado plazo de prescripción”.

□ **TERCERO:** Que se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

□ **CUARTO:** Que por la parte demandante se rindió las siguientes pruebas:

Documental:

- 1.- Copias de contratos de años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.
- 2.- Copias de boletas de honorarios de los últimos seis meses del año 2020.
- 3.- Informe del Servicio de Impuestos Internos sobre emisión de boletas de honorarios años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020. Y copia de las boletas de honorarios emitidas.
- 4.- Copia de descripción de funciones para trabajadores de Gobierno en Terreno.
- 5.- Carta de aviso de término de contrato.

Confesional:

Se había citado al representante legal de la Gobernación Provincial de Valdivia. El Consejo de Defensa del Estado señaló en audiencia de juicio que la delegación Presidencial Regional de Los Ríos es su continuadora legal y por tanto compareció a prestar confesional la persona designada al efecto por el Delegado Presidencial Regional de Los Ríos. La parte demandante no se opuso y en consecuencia, declaró don Ignacio Andrés Saldivia Saravia. Que es funcionario público, desde el 2018 que presta servicios al Ministerio del Interior. El Gobierno en Terreno o la OIRS son unidades permanentes del servicio público?? Hay que hacer una distinción, OIRS es de carácter permanente en un servicio público; en



cuanto a Gobierno en Terreno, al menos en Intendencia no lo teníamos, pero entiendo que en la Gobernación Provincial sí había. No conozco a la demandante.

□ **Testimonial:**

□ 1.- Rocío Isabel Herminia Maria Araya Garay. Conoce a la demandante como colega en la Gobernación Provincial de Valdivia, cuando yo ingresé en el año 2017 ella ya trabajaba en el lugar desde que inició el gobierno. Las funciones de la demandante era trabajar en el gobierno en terreno, unidad permanente en esta institución. Que la demandante cumplía con horario laboral, teníamos el mismo horario, ingreso a las 8.30 y horario de salida 157.30 aunque muchas veces la demandante debía quedarse más allá porque tenían que salir a terreno. La demandante también trabajó en el área de extranjería, también en OIRS, también prestaba apoyo en diversas áreas. Las funciones se planificaban, la comunicación era por correo electrónico, o los teléfonos institucionales, la demandante y yo teníamos correo institucional. Yo sigo trabajando, actualmente en OIRS, también trabajé en extranjería. En cuanto al término del contrato de la demandante, sé que fue una situación bien bullada y dolorosa y triste, porque nos interiorizamos que la demandante volvió a trabajar en enero y cuando llegó a trabajar fue visitada por el abogado y la jefatura de gabinete y le indicaron que no podía seguir y que había sido desvinculada y que no podía seguir ahí. En esas oficinas siempre hay más gente, por una parte me pareció de falta de dignidad; además le notificaron a través de una carta (somos colegas y amigas) y le enviaron una carta a Punta Arenas a pesar que ella siempre informó un domicilio en Valdivia.

Al abogado del Consejo de Defensa del Estado: cuando habla de nuestro gobierno se refiere a la Gobernación Provincial de Valdivia, la demandante fue desvinculada en esta administración, fue informada verbalmente el día que ingresó en enero de 2021 cuando se encontraba con licencia médica.

2.- Patricia Eugenia Morano Büchner. Que conoce a la demandante porque trabajamos juntas, fui su jefa entre los años 2016 y marzo de 2018, fue Gobernadora Provincial de Valdivia y la demandante fue contratada como parte del equipo de gestión territorial entre marzo de 2016 y marzo de 2018. Yo hice entrega del cargo y la demandante siguió trabajando en el mismo rol, que era



gobierno en terreno, con un jefe inmediato que era Eduardo Vásquez Huiriman, se fiscalizaba asistencia, el pago era mensual y se daba contra informe y chequeando el cumplimiento de la jornada (lunes a viernes) en las oficinas de la gobernación, con computador que se entregaba y también teléfono. Pero cuando se salía a terreno la jornada se podía extender. El informe era visado por su jefe Eduardo Vásquez y finalmente firmado por quien habla. La unidad de gobierno en terreno y OIRS, son permanentes o accidentales? Son permanentes, se desempeñan año corrido; si bien el gobierno en terreno es un programa, baja en línea directa desde el ministerio del interior. En cuanto al término de la relación laboral, lo que sé es que se produjo de manera extraña, ella estaba con licencia médica, se le remitió un documento que nunca llegó a su domicilio, ella volvió a trabajar después de la licencia médica y ahí se enteró que había pasado un mes desde que se había remitido la supuesta carta.

□ Al abogado del Consejo de Defensa del Estado: que conozco de antes a la demandante pero como trabajadora desde el 2016. Ella fue contratada como todo el resto del departamento con la figura de honorarios a suma alzada. Que aparece firmando los documentos de contrato de honorarios y los documentos que autorizan el pago, los firmaba sabiendo que no eran honorarios? La ley de presupuesto establece que se debe contratar bajo honorarios, pero... como sabemos y lo hemos conversado otras veces.. es un trabajador... El programa gobierno en terreno existe desde 1990 y solo ha ido cambiando de nombre, además de la demandante había 3 personas en la misma condición.

3.- Eduardo Alberto Vásquez Huiriman. Que conoce a la demandante, ella ingresó a trabajar en la Gobernación de Valdivia cuando yo era jefe de gestión territorial, ella ingresó el 2016 aprox. Ella trabajaba en la unidad de gestión territorial que es donde yo era jefe. Ella recibía una remuneración mensual por su trabajo. En cuanto al horario de llegada era similar a todos a partir de las 8.30 hasta las 5.30 aunque en gestión territorial se trabajaba un poco más temprano y se terminaba mucho más tarde. Ella dependía de mi jefatura, yo le entregaba instrucciones periódicas y había reuniones de planificación semanal. Ella contaba con correo electrónico institucional y también teléfono institucional. Que la oficina



OIRS y gobierno en terreno, los trabajadores se desempeñan de forma permanente, no son accidentales, inclusive hasta el día de hoy. Respecto del término de la relación laboral de la demandante es que ella fue desvinculada, no sé las razones pero supongo por la relación que ella tuvo con la unidad de gestión territorial ya que difunde la política de gobierno.

Al abogado del Consejo de Defensa del Estado: que la demandante emitía informes de su función, informes mensuales de los servicios que prestaba. Sabe si ella debía emitir boleta? Sí. Con que periodicidad? Mensualmente. Usted estuvo hasta el año 2018? Sí, junio o julio de 2018.

QUINTO: Que por el Consejo de Defensa del Estado, se rindió las siguientes pruebas:

Documental:

a) Resolución TRA N° 245/399/2016, de 16 de marzo de 2016, de la Subsecretaría del Interior, que aprobó el convenio a honorarios para el año 2016, con sus respectivos informes de desempeño y boletas de honorarios;

b) Resolución TRA N° 245/235/2017, de 23 de febrero de 2017, de la Subsecretaría del Interior, que aprobó el convenio a honorarios para el año 2017, con sus respectivos informes de desempeño y boletas de honorarios;

c) Resolución Exenta RA N° 245/325/2018, de 8 de marzo de 2018, de la Subsecretaría del Interior, que aprobó el convenio a honorarios para el año 2018, con sus respectivos informes de desempeño y boletas de honorarios;

d) Resolución Exenta RA N° 245/993/2019, de 24 de junio de 2019, de la Subsecretaría del Interior, que aprobó el convenio a honorarios para el año 2019, con sus respectivos informes de desempeño y boletas de honorarios; y

e) Resolución Exenta RA N° 245/632/2020, de 20 de abril de 2020, de la Subsecretaría del Interior, que aprobó el convenio a honorarios para el año 2020, con sus respectivos informes de desempeño y boletas de honorarios y Carta de la Jefa de Departamento, Desarrollo y Gestión de Personas de la Subsecretaría del Interior, de 21 de diciembre de 2020.

Confesional:

No la rinde.



Testimonial:

1.- Paula Andrea Gana Monsalve. Soy asistente social, trabajo en la Delegación Presidencial Regional en el cargo de coordinación intersectorial de la delegación, ingresé al Servicio Interior el año 2019. Conoce a la demandante, cuando llegué a trabajar a la exgobernación, la demandante se reincorporó después de una licencia médica, nos relacionamos como 1 o 2 meses y luego tomó otra licencia. La demandante se desempeñaba en el Departamento de gestión territorial. Ese departamento se dedica principalmente a son acciones territoriales en la región con dirigentes, difusión de la política pública y trabajo administrativo cuando finaliza esas actividades. Ese depto., hay una continuación a propósito de la fusión entre la ex intendencia y la exgobernación y hoy delegación, ese depto. sigue en funcionamiento, integrado por una sola persona, el encargado del depto. Que se llama Robinson Bustos. Sabe algo de la desvinculación de la demandante? No.

Al apoderado de la demandante: tuvo una conversación con el abogado y él le explicó que era un juicio. Que conoce las oficinas de OIRS y la extranjería? Sí. Que son unidades donde los trabajadores prestan servicios permanentes o transitorios? Decide la autoridad. Pero la unidad presta servicios permanentes a la comunidad? Sí.

2.- Marisol Karina Mena Pino. Que trabajo en servicio de migraciones, soy administrativa en la DPR (Delegación Presidencial Regional). Ingresé al servicio el 15 de febrero de 2019, siempre he trabajado en extranjería. A la demandante la vio en dos oportunidades en el edificio de la gobernación, solo nos saludamos. Sabe la función de la demandante? Sé que dependía de gestión territorial, pero no sé las labores específicas. Ese departamento continúa existiendo? Sí, después de la fusión solo está Robinson Bustos. Sabe algo respecto de la desvinculación de la demandante? No. Ayer me reuní con el abogado, sobre en qué trabajaba, cuanto tiempo llevaba, ese tipo de cosas.

Al apoderado de la demandante: el Departamento de Extranjería u Oirs, usted considera que son funciones habituales o transitorias? En mi caso ha sido permanente, cumplo un horario, mi calidad jurídica es contrata. Sabe si en



extranjería u OIRS hay trabajadores a honorarios? En extranjería somos dos personas y ambas somos contrata.

□ **CONSIDERANDO:**

□ **EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA:**

□ **SEXTO:** Que al contestar la demanda se opuso la excepción de falta de legitimación pasiva del Ministerio y Gobernación demandados. Se alegó que tanto el Ministerio del Interior y Seguridad Pública como la Gobernación Provincial de Valdivia, carecen de personalidad jurídica y por ende de la aptitud legal necesaria para ser emplazados como parte en un proceso judicial.

SÉPTIMO: Que evacuando el traslado conferido, la parte demandante solicitó el rechazo de la excepción opuesta, atendida la existencia de una relación laboral, agregando que solo se pretende eludir la responsabilidad como empleador.

OCTAVO: Que el Ministerio del Interior y Seguridad Pública forma parte de la administración central del Estado y la Gobernación Provincial de Valdivia (antes de la modificación introducida por la Ley N° 21.073 al artículo 3° de la Ley N° 19.175) era un órgano territorialmente desconcentrado del intendente. En consecuencia el Ministerio y la Gobernación Provincial aludidos –esta última cuando existía- son órganos del Estado que carecen de personalidad jurídica.

NOVENO: Que conforme a lo razonado, no es posible considerar válidamente como parte demandada en este juicio al Ministerio y a la Gobernación Provincial señalados, desde que la parte demandada en una relación procesal debe ser persona; razón por la cual se acogerá la excepción opuesta.

DÉCIMO: Que el Consejo de Defensa del Estado expresó en audiencia de juicio que la Delegación Presidencial Regional de Los Ríos es la continuadora legal de la Gobernación Provincial de Valdivia (y al efecto compareció a prestar confesional la persona designada al efecto por el Delegado Presidencial Regional de Los Ríos). Esta circunstancia –aunque fuese efectiva- no altera las conclusiones del Tribunal, por cuanto la Delegación Presidencial Regional también carece de personalidad jurídica propia.



UNDÉCIMO: Que lo razonado previamente, es sin perjuicio de lo que se resuelva respecto del Fisco, persona jurídica que también fue demandada, y cuya responsabilidad depende de si se prueba o no la existencia de la relación laboral alegada en la demanda entre la demandante y alguno de los órganos del Estado que refiere; compartiendo la alegación del Consejo de Defensa del Estado en orden a que una acción patrimonial como la intentada debe dirigirse en contra del Fisco.

EN CUANTO AL FONDO:

DUODÉCIMO: Que se suscribió cinco contratos por las respectivas representantes del Servicio de Gobierno Interior, dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Las Resoluciones que aprobaron esos contratos son de fecha 16 de marzo de 2016, 23 de febrero de 2017, 8 de marzo de 2018, 24 de junio de 2019 y 20 de abril de 2020.

Que la demandante prestaría asesorías en la Gobernación Provincial de Valdivia, en materias de coordinación territorial; y los documentos incorporados acreditan las contrataciones ininterrumpidas de la actora desde el 1 de marzo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

DÉCIMO TERCERO: Que las Gobernadoras Provinciales que firmaron los contratos, así como la Jefa de la División de Administración y Finanzas que firmó el último de ellos, los suscribieron como representantes o por delegación de facultades del Ministerio del Interior y Seguridad Pública-Servicio de Gobierno Interior; y en consecuencia, a juicio del tribunal la relación se formó con aquél y no con la Gobernación Provincial de Valdivia, órgano hoy inexistente.

DÉCIMO CUARTO: Que no obstante titularse los contratos como “contratos de honorarios a suma alzada”, la prueba rendida permite acreditar que se trató de un solo contrato de trabajo vigente desde el 1 de marzo de 2016 entre la demandante y el Ministerio del Interior y Seguridad Pública-Servicio de Gobierno Interior. En efecto, los documentos dan cuenta del control a que se encontraba sujeta la demandante, de los derechos que tenía a feriado legal, permisos, descanso de maternidad postnatal, postnatal parental, fuero maternal, derecho a alimentar el hijo menor de dos años, de la obligación de presentar licencia médica



en caso de ausentarse de sus funciones, y si bien se establecía como pago por sus servicios una suma única ella se dividía en cuotas mensuales.

Que los contratos señalan la forma en que será controlado y evaluado el trabajo de la actora en cuanto a su avance, cantidad y calidad (por la Gobernadora de Valdivia los años 2016, 2017 y 2018 y por el jefe de la unidad los años 2019 y 2020); y del informe mensual, escrito y detallado que la demandante debía emitir con el visto bueno del funcionario que supervise su desempeño. Los contratos de los años 2019 y 2020 aluden a quién actuará como supervisor de las tareas encomendadas a la actora. Los contratos de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, estipulan la jornada de trabajo semanal y la forma de control del ingreso y salida del Servicio.

Todos estos acuerdos, dan cuenta de la relación de subordinación y dependencia a que estaba sujeta la demandante; y descartan un contrato de prestación de servicios, en que la actora se hubiera desempeñado de manera independiente, o realizado labores accidentales y no habituales o prestado un servicio para cometidos específicos, lo que se desprende del tenor literal de los contratos. Dicha independencia, labores accidentales y no habituales y los cometidos específicos se descartan también con la descripción de funciones de la actora, contenidos en los contratos de los años 2019 y 2020, y en el Memorándum N° 3 de 20 de enero de 2019.

Que los testigos de la demandante se refieren también al horario, a los informes de actividades de la actora, que esta última desarrollaba sus labores utilizando los implementos entregados por la Gobernación Provincial, antecedentes todos que dan cuenta de los hechos en los mismos términos concluidos por el Tribunal.

DÉCIMO QUINTO: Que en cuanto al término de la relación laboral, se produjo el 31 de diciembre de 2020. En efecto, la comunicación de 21 de diciembre de 2020 informa que los servicios de la actora expirarán en esa fecha y no serán requeridos para el año 2021.

DÉCIMO SEXTO: Que atendida la fecha de inicio de la relación laboral, 1 de marzo de 2016 y considerando lo dispuesto en el artículo 159 N° 4 del Código



del Trabajo, se trataba de un contrato de trabajo de plazo indefinido. En efecto, siendo la actora una profesional, el contrato a plazo fijo no podía exceder de dos años.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que conforme a lo razonado, resulta improcedente concluir que el contrato de trabajo se extinguió por el evento del plazo.

Que por el contrario, el contrato terminó por decisión del empleador, contenido en la comunicación de 21 de diciembre de 2020 de la Jefa de Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas de la Subsecretaría del Interior y Seguridad Pública; o sea por despido fundado en la causal de vencimiento del plazo convenido, que no resulta aplicable en la especie por tratarse de un contrato indefinido.

DÉCIMO OCTAVO: Que habiéndose puesto término a la relación laboral aplicando injustificadamente la causal de vencimiento del plazo convenido, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo se debe ordenar el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y de la indemnización por cuatro años de servicio y fracción superior a seis meses, aumentada esta última en un 50%.

DÉCIMO NOVENO: Que si bien existió una relación laboral entre la demandante y el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, careciendo este último de personalidad jurídica y patrimonio propio, es el Fisco de Chile quien debe soportar las consecuencias patrimoniales que se ordenará, conforme se razonó en los motivos Sexto a Undécimo.

VIGÉSIMO: Que si bien en la demanda se solicitó el pago de la indemnización por cuatro años de servicio y su correspondiente recargo, se ordenará el pago en los términos señalados precedentemente, por estimar que se trata de un derecho irrenunciable de la trabajadora.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que para efectos de lo anterior, se tendrá como última remuneración mensual de la actora, la que consta en el contrato del año 2020, esto es \$982.108.-

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que los argumentos referidos a las normas sobre legalidad presupuestaria y a la teoría de los actos propios no serán oídos, desde que los derechos que se ha declarado y en virtud de los cuales se ordenará los



pagos respectivos, son irrenunciables para los trabajadores, no pudiendo la actora verse afectada por incumplimientos que no le son imputables.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN:

VIGÉSIMO TERCERO: Que para el evento de estimar que la figura contractual bajo la cual fue contratada la parte demandante posee las características de un contrato de trabajo, se opuso la excepción de prescripción respecto de tal solicitud, pues el plazo de dos años ha transcurrido con creces. Dicho plazo debe computarse desde el inicio del vínculo cuyo reconocimiento se pretende.

VIGÉSIMO CUARTO: Que evacuando el traslado conferido, la parte demandante solicitó el rechazo de la excepción, atendido el no pago de las cotizaciones asociadas a la figura del contrato de trabajo, por lo cual la demanda no sería extemporánea.

VIGÉSIMO QUINTO: Que el derecho a solicitar la declaración de existencia de una relación laboral emana de la ley y por tanto su plazo de prescripción es de dos años conforme al artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo; y si bien dicha acción puede ejercerse durante todo el transcurso de la relación, el plazo de prescripción solo comienza a correr una vez que se pone término a dicha relación; razón por la cual se rechazará la excepción opuesta.

Que lo anterior, es por cuanto esta interpretación permite otorgar al trabajador una más amplia posibilidad de reclamar sus derechos, considerando que debido al desequilibrio propio de las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador, este último pudo mantener una inactividad que se debe a la posición desmejorada en que se encuentra respecto de su empleador, prefiriendo evitar algún conflicto asegurando un ingreso (En el mismo sentido, Sentencia de la Corte Suprema de 1 de julio de 2020 en ROL 25.055-19).

VIGÉSIMO SEXTO: Que en la demanda se solicita ordenar el pago de las prestaciones derivadas de la denominada “nulidad del despido”, conforme a los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Que cabe tener presente que durante más de cuatro años, la demandante se desempeñó en las condiciones a que se ha hecho referencia, es decir, bajo



subordinación y dependencia pero suscribiendo contratos que tenían de nombre “contratos a honorarios”. El empleador nunca estuvo entonces en situación de infringir el artículo 162 del Código del Trabajo, por cuanto no existió descuento a las remuneraciones de la actora por concepto de cotizaciones previsionales que con posterioridad no se hubiera enterado ante los organismos pertinentes, estimando por tanto el Tribunal que no resulta aplicable en este caso la sanción referida, no existiendo una causa legal para imponer esta carga a la demandada.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que las indemnizaciones que se ordenará pagar, se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Que lo anterior, es conforme a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo; por no existir norma alguna que exima al empleador del pago de los intereses, en la forma en que la demandada solicitó.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que la prueba fue apreciada conforme a las normas de la sana crítica y la no relacionada precedentemente no altera las conclusiones del Tribunal, considerando que no obstante emitirse boletas de honorarios, se trataba de la remuneración de la actora según ya se ha razonado.

VIGÉSIMO NOVENO: Que el apoderado de la demandante solicitó en audiencia de juicio no admitir la declaración de los testigos de la demandada, fundado en que declararon en su lugar de trabajo y cuestionando que se hayan reunido el día anterior con el abogado que los presentó a declarar.

Que la solicitud de planteó cuando los testigos habían ya prestado declaración, por lo que asume el Tribunal que lo solicitado es que no se dé valor a sus dichos.

Que dicha petición parece incomprensible si se considera que el propio incidentista basó parte de sus conclusiones al realizar observaciones a la prueba en los dichos de los mismos testigos cuya falta de imparcialidad reclama.



Que sin perjuicio de lo anterior, y que los dichos de los testigos de la demandada no aportan información contraria a lo ya concluido por el Tribunal, cabe tener presente que la forma de desarrollo de las audiencias a través de una plataforma como la utilizada (zoom) permite que las personas puedan asistir a pesar de encontrarse en lugares distantes y es usual que testigos, peritos o absolventes declaren desde sus lugares de trabajo; cuestión insuficiente por sí sola para restar valor a sus dichos.

Que además, los testigos explicaron que al reunirse con el abogado litigante éste solo les informó en términos generales en qué consistiría la audiencia y les preguntó qué funciones realizaban; y a juicio del Tribunal esa coordinación previa no hace concluir la existencia de alguna falta como la que se pretende.

Que conforme a lo razonado no se dará lugar a la petición planteada.

TRIGÉSIMO: Que atendido que la demandada no ha sido totalmente vencida, no será condenada en costas.

Y vistos además lo dispuesto en los artículos 9, 41 y siguientes, 159 N° 4, 162, 163, 168, 173, 432, 446 y siguientes, 456, 458, 459 y 510 del Código del Trabajo; y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve:

I.- Que se acoge la excepción de falta de legitimación pasiva del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de la Gobernación Provincial de Valdivia, rechazándose por tanto la demanda a su respecto.

II.- Que se acoge la demanda interpuesta por don MARCO ANTONIO LEAL RUIZ, Abogado, en representación de doña YASNA IVON RETAMAL GONZALEZ, en contra del Fisco de Chile, solo en cuanto se declara:

1.- Que entre la actora y el Ministerio del Interior y Seguridad Pública-Servicio de Gobierno Interior partes existió una relación laboral, desde el 1 de marzo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

2.- Que el término de la relación laboral se produjo por aplicación injustificada de la causal de vencimiento del plazo convenido.

3.- Que la demandada deberá pagar a la demandante las siguientes sumas:

a) Por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, \$982.108.-



b) Por concepto de indemnización por cuatro años de servicio y fracción superior a seis meses, \$4.910.540.-

c) Por concepto de aumento del 50% de la indemnización anterior, \$2.455.270.-

d) Reajustes e intereses, calculados conforme al artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se rechaza la excepción de prescripción opuesta por la demandada.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Dése cumplimiento en su oportunidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Anótese, regístrese, y archívese en su oportunidad.

RIT: O-27-2021	RETAMAL/MINISTERIO DEL INT	F. Ing.: 10/03/2021
RUC: 21-4-0324302-4	Proc.: Ordinario	Form.Inicio: Demanda

Dictada por doña Alodia Prieto Góngora, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia.

En Valdivia a 23 de noviembre de 2021, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

