

Arica, uno de junio de dos mil veintidós.

□ En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

□ **VISTO:**

□ Atendido los fundamentos para acoger el recurso de nulidad de la demandante, que se replican, además de los fundamentos de la sentencia impugnada, con excepción de los considerandos décimo tercero a vigésimo segundo, que se eliminan.

□ **Y TENIENDO, ADEMÁS, PRESENTE:**

□ **PRIMERO:** Que la controversia gira en torno a que la demandante entiende que, concurriendo los elementos propios de una vinculación de naturaleza laboral, lo ampara la legislación del ramo y, por ende, le asisten los derechos inherentes a esa clase de relación. En cambio, el demandado se asila en el marco jurídico que rige a los funcionarios públicos, Ley N°18.834, para sostener que la contratación de la actora no pudo realizarse conforme a la normativa del Código del Trabajo por impedírselo el estatuto respectivo y la reglamentación a la que debe someter sus actuaciones como órgano de la Administración del Estado, subsumiendo la vinculación que lo unió con la actora en la disposición del artículo 11 de la Ley N° 18.834.

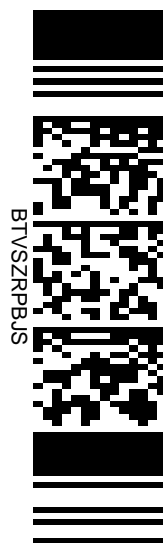
□ Para resolver la cuestión controvertida, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N°18.834, que prevé: “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales 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.”

□ En este marco, debemos distinguir que los contratos a honorarios proceden en los siguientes casos:

- En general, cuando se trata de cumplir labores accidentales y que no sean las habituales del servicio;

- Excepcionalmente, para desarrollar cometidos específicos, propios de las tareas habituales y permanentes del servicio, debiendo entenderse por éstas últimas aquellas que siendo propias, sean ocasionales, o sea, circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata.

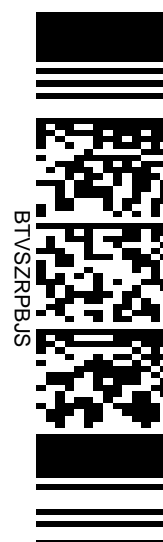
□ **SEGUNDO:** Que, en su propia contestación, se reconoce por la demandada que la contratación del actor obedece y se adscribe al Centro de Atención a Víctimas de Delitos Violentos de Arica, cumpliendo la función de asistente social,



cumpliendo, entre otras, las siguientes funciones: a) Velar por el ejercicio de los derechos de las víctimas de delitos violentos; b) Realizar intervenciones y valoraciones desde el área social, en víctimas de delitos violentos, según los lineamientos establecidos en el Programa; c) Realizar intervenciones en terreno, según lineamientos del Programa; d) Registrar oportunamente toda la información e intervenciones efectuadas con los/as usuarios/as del Programa; e) Realizar acciones de difusión y capacitación en donde sea oportuno para la acción del Programa; f) Favorecer la disminución de la victimización secundaria a favor de los/as usuarios/as del Programa; e) Intervención en casos de connotación pública, cuando corresponda.

Por otro lado, se debe tener presente que la regulación legal de la Subsecretaría de Prevención del Delito, que efectuó la contratación de la actora, se encuentra dada por la ley N° 20.502, que crea el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, y modifica diversos cuerpos legales, la que, en su artículo 12 y 13 dispone la creación de la Subsecretaría de Prevención del Delitos, determinando cuáles son sus funciones , y luego, en el marco de su actividad, la Resolución Exenta N° 607, de 26 de julio de 2021, de la misma Subsecretaría de Prevención del Delitos, fijó la estructura interna y funciones de sus unidades, particularmente, en su numeral 1.4. en el caso del Programa de Apoyo a Víctimas, consigna que dicha unidad tiene por objeto: “a) Garantizar el respeto de los derechos de las víctimas, mediante la provisión de servicios victimológicos eficientes y eficaces, orientados a las necesidades de las víctimas de delitos, entregando una atención integral y especializada; b) Realizar intervenciones orientadas a la reparación integral de las consecuencias de la victimización, a través de sus Servicios de Atención Reparatoria (SAR) presencial a víctimas de ellos; c) Otorgar asistencia a víctimas de delito, mediante la entrega de información y orientación especializada, a través de Servicio de Orientación e Información; d) Efectuar la supervisión técnica y administrativa de los Centros de Apoyo a las Víctimas de Delitos (CAVD) desplegados a nivel nacional; e) Articular la oferta pública de atención a víctimas por medio de la Red de Asistencia Víctimas; f) Asesorar técnicamente a los proyectos que ejecuta la Subsecretaría de Prevención del Delito en material de apoyo a víctimas de delitos en el nivel regional, provincial y local; y g) Cualquier otra que le sea encomendada por la Subsecretaría de Prevención del Delito”.

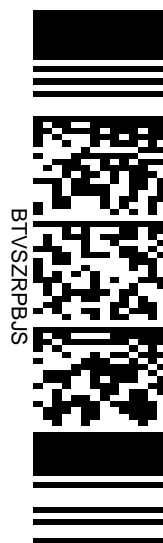
Así las cosas, desempeñándose la actora en tareas que guardan relación con este mentado programa, es claro que no se encuentra en la primera hipótesis



de la norma porque sus labores no fueron de carácter accidental en el servicio, sino que de carácter habitual en la institución.

Empero, la demandada dice que las labores de la actora se encuadraron en la segunda hipótesis de cometidos específicos, es decir, aun tratándose de funciones habituales del servicio, éstas fueron puntuales y específicas, por lo que las mismas deben quedar circunscritas a un objeto especial y distinto de las realizadas por los funcionarios a contrata o de planta. En este escenario, el propio testigo de la parte demandada, Matías Enrique Schmidt Flores, sostuvo que la actora desarrollo la función de asistente social del Centro de Apoyo a Víctimas en Arica, asumiendo como Coordinadora Subrogante de dicho Centro, cuando la titular salió con permiso pre y postnatal. Luego, los testigos de la demandante, Stephanie Carolina Urquhart Barrenechea y Leonor del Rosario Marín Ruiz, aseveraron que la demandante realizaba el trabajo de asistente social, asumiendo la coordinación del Centro, afirmando además, que dicho Centro se encontraba integrado por una abogada y un psicólogo. De consiguiente, si la demandante se desempeñó desde el 24 de noviembre de 2019 como asistente social, dentro del mismo Centro de Atención a Víctimas de Arica, como dan cuenta sus boletas que también fueron giradas utilizando como glosa “Servicios Prestados” y/o “Pago mes” y sus contratos a honorarios en que aparece que presta servicios en este Centro de Atención a Víctimas, y los informes mensuales incorporados, no estamos frente a ningún cometido específico y puntual dentro del servicio, ya que año a año se le encomendaban funciones iguales o similares dentro de esta institución y que abarcaban todos los principales objetivos del Programa de Apoyo a Víctimas de la Subsecretaría de Prevención del Delito en esta región. El que se tratase de servicios prestados dentro de un programa presupuestario específico, conforme sostuvo la demandada en su contestación, no es una cuestión de la que se pueda hacer responsable a la actora, puesto que además, emanando del ente del cual depende su empleador, Subsecretaría de Prevención del Delito, es prístino que ni siquiera se trata de programas financiados por otros órganos de la Administración del Estado. El Centro de Atención a Víctimas es un órgano que depende de la Subsecretaría de Prevención del Delito y la relación entre ambos es continua. En consecuencia, que esta entidad financie estos programas sólo da cuenta una relación que se torna habitual entre ambas. Asimismo, no podemos hablar de cometidos específicos si estos mismos servicios y el Centro que los ejecuta, llevaban más de dos años de existencia, encontrándose actualmente vigentes, tal como lo señalan los testigos antes referidos.

En suma, atendido lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N°18.834, no se dan en este caso específico las condiciones para que la actora haya sido



contratada en la forma en que lo fue, esto es, mediante un contrato a honorarios, porque no fue contratada para cometidos específicos, dentro de las labores habituales del servicio, sino que para labores propias, generales, y habituales de este servicio. Lo que, además, guarda directa armonía con el marco fáctico y legal a que se hace referencia en el dictamen N° E1731171, de 10 de enero de 2022, de la Contraloría General de la República, a que se ha hecho referencia en el motivo quinto de la sentencia de nulidad.

**TERCERO:** En cuanto a la aplicación de las normas del Código del Trabajo, y coincidiendo con los criterios asentados por fallo del Máximo Tribunal, en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, de 6 de agosto de 2015, en causa Rol N°23.647-2014, acorde con la normativa transcrita, la premisa está constituida por la aplicación del Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiendo por laboral, en general, a aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código citado, es decir, aquella relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo y en el artículo 1° del Código del Trabajo, se consignan, además de la ya referida premisa general, una excepción y una contra excepción. En efecto, la excepción a la aplicación del Código del Trabajo, la constituyen los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, pero esta situación excepcional tiene cabida únicamente en el evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por su parte, la contra excepción se formula abarcando a todos los trabajadores de las entidades señaladas, para los cuales se vuelve a la regencia y al imperio de las normas contenidas en el Código del Trabajo, sólo en aquellos aspectos o materias no regulados especialmente en sus respectivos estatutos, siempre que estas disposiciones no fueren contrarias a estos últimos.

En otros términos, se aduce en el fallo, que se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con dicho estatuto, si éste no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico.



Por consiguiente, sigue indicando la sentencia aludida, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que ésta establece -planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, resulta a todas luces inconcuso que la disyuntiva se oriente hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 11 de la Ley N° 18.834, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen y que se consignaron, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones –prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo-, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado de Derecho.

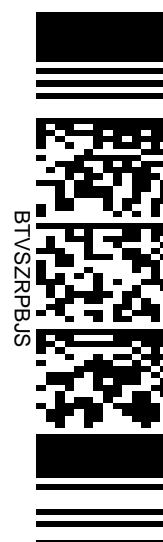
En consecuencia, se sentencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación, en este caso, con el artículo 11° de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código del Trabajo para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie un servicio público, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo. Por consiguiente, este fallo uniforma la jurisprudencia en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 11° de la Ley N° 18.834, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.



**CUARTO:** Ahora, conforme lo señalado anteriormente, y descartándose ya la opción de haber sido contratado la actora dentro del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N°18.834, se debe sumar, que ésta contaba con una jornada de trabajo de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con control y registro de asistencia, como lo era mediante los sistemas habilitados por la Subsecretaría de Prevención del Delito. Tal como lo establece literalmente su contrato de honorarios y lo señalan los testigos de la misma demandante Urquhart Barrenechea y Marín Ruiz. Así las cosas, en los propios contratos suscritos entre las partes aparecen indicios de la existencia de subordinación y dependencia propias de un contrato de trabajo, como lo es la imposición de una jornada de 44 horas semanales, con un horario definido, determinado mediante turnos programados, y con control y registro de asistencia, además de la existencia de feriado legal, licencias médicas, trabajos extraordinarios, capacitación y viajes por motivos laborales.

Asimismo, las testigos de la demandada, Urquhart Barrenechea y Marín Ruiz, están contestes en que la demandante realizaba las funciones de asistente social del Centro de Atención a Víctimas de Arica, realizando entrevistas, visitas a terreno y elaboración de informes técnicos de los usuarios, a su vez, Urquhart precisó que en la época de pandemia, las funciones que se encomendaron estuvieron encaminadas a entregar información sobre los beneficios del Estado por la alerta sanitaria y, refrendando que ella realizaba las labores de revisión y supervisión del trabajo de la actora. A su vez, ambas testigos, así como Schmidt Flores, de la demandada, dieron cuenta que la actora desempeñó la función de coordinadora subrogante del Centro de Atención a Víctimas de Delitos en la época de permiso pre y postnatal de la titular, y cuya función se encontraba encaminada a organizar el trabajo de la semana y revisión del trabajo de los demás funcionarios. Por otro lado, añade la testigo Urquhart Barrenechea, que para el adecuado cumplimiento de sus labores, la actora debía utilizar los medios tecnológicos asignados por el servicio (computados, teléfono e impresora), debiendo entregar un informe de las labores encomendadas, previamente visado por el/la Supervisor/a. Es decir se reconoce que la actora estaba sujeta a una programación determinada, debiendo usar los bienes que la propia institución le entregó para desarrollar su trabajo. De hecho, le fueron asignadas tareas específicas, fuera de su marco contractual, como lo es realizar la coordinación del Centro.

Igualmente, de las probanzas acompañadas, aparece que la actora debía asistir a las capacitaciones que se le encomendaban, dando cuenta de ello el certificado de capacitación. Se añaden también permisos administrativos y



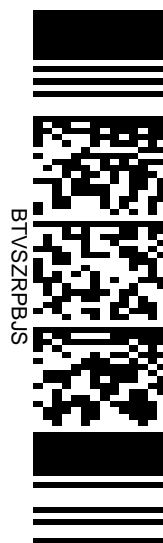
licencias médicas, así como los correos electrónicos en los cuales se reconocen dichas licencias médicas y la petición de feriado legal, incorporadas en la prueba documental N° 4, 5, 6, 810, 11 y 12 de motivo tercero del fallo impugnado.

Con todo lo anterior, no cabe duda de los indicios de laboralidad existentes entre las partes, relativos a la subordinación y dependencia a la que se encontraba sujeto la actora.

**QUINTO:** En lo relativo a la existencia de una remuneración mensual, de las boletas de honorarios acompañadas a la causa, se puede advertir que la actora por la prestación de sus servicios personales se le retribuía con una suma mensual, de un monto igual durante todo el año 2021, asimilable al concepto de remuneración y que dan cuenta de la suma de \$1.182.447 mensuales.

**SEXTO:** En consecuencia, reinando en materia de Derecho del Trabajo el principio de la primacía de la realidad, esto es, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, en el presente caso, en que no se desconoce la prestación de los servicios, abordando las características en que éstos se prestaron para determinar finalmente su naturaleza jurídica y, encontrándose determinada la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, propio o característico del contrato de trabajo, materializado a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad o permanencia de los servicios prestados, la obligación de asistencia de la trabajadora, la obligación de la trabajadora de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio significativo como lo es la jornada de trabajo, el cumplimiento de un horario diario y semanal de trabajo, la obligación de asumir día a día la carga de trabajo que se presenta, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, la obligación de mantenerse a disposición de éste, la súper vigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado y la ajenidad en la prestación de los servicios, ya que la contraprestación económica de los servicios de la trabajadora no están ligadas a los resultados de la gestión empresarial, forzosamente la relación entre las partes resulta ser de naturaleza laboral, debiendo haber sido materializada en un contrato de trabajo y no en un contrato a honorarios.

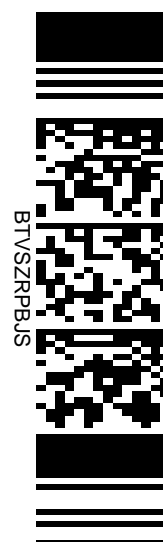
**SÉPTIMO:** En relación con la defensa esgrimida acerca de la contratación civil que realizó la actora, la que se relación más bien con la “teoría de los actos propios”, vale decir, aquella doctrina nacida al alero del derecho civil, que importa que entre contratantes iguales, la conducta pasada de una de ellas, a la luz de la buena fe, puede generar la expectativa en la otra, legítima y amparada por el



derecho, de que no se ejercerán derechos subjetivos en contradicción con dicha conducta. Se trata, en ese sentido, como la ha entendido buena parte de la doctrina comparada, de una limitación al ejercicio de los derechos subjetivos. Sin embargo, al agente solamente le ligan las consecuencias del acto que realiza cuando éste es válido ante el derecho. Por ello es que esta doctrina es una institución residual: "la regla del derecho según la cual a nadie es lícito venir contra sus propios actos, no debe encontrar un adecuado funcionamiento más allá donde no exista un institución o conjunto de normas específicas que amparen a la necesidad práctica planteada". En el Derecho del Trabajo, por otro lado, no se da este elemento fundamental: la conducta anterior del trabajador, esto es su declaración contractual de que el vínculo civil ("a honorarios"), cuando en los hechos concurre una situación de subordinación, es completamente ineficaz desde el punto de vista jurídico. Ello, porque se encuentra expresamente regulada por las normas legales del Código del Trabajo y esa normativa laboral está constituida por disposiciones de orden público e imperativas para las partes, incluyendo aquellas normas que determinan que concurriendo ciertos elementos fácticos, como la subordinación o dependencia, la naturaleza jurídica de la relación es laboral, y no de ningún otra naturaleza, con prescindencia de los acuerdos o declaraciones a las que hubieren arribado las partes (principio de primacía de la realidad). El derecho no debe amparar pretensiones que carecen de legitimidad jurídica, como lo sería el caso de que el empleador tuviese la expectativa de que el trabajador mantenga su conducta anterior que vulnera la calificación que de esa relación hace una norma de orden público e imperativa de la ley laboral, precisamente porque vulneraría normas imperativas de orden público, que no están a disposición de las partes mediante pactos expresos en los contratos de trabajo, cláusulas que serían nulas.

Misma situación de rechazo se presenta en lo que dice relación con la alegación que, ante el impedimento de contratar bajo normas del Código del Trabajo por parte de la administración, dicha contratación sería nula, no pudiendo derivarse en un acto de naturaleza laboral. Lo anterior, por cuanto las normas del Código del Trabajo resultan imperativas en el presente caso, regulando la hipótesis fáctica a que se ha hecho referencia, lo que, en todo evento, no impide el ejercicio de las funciones propios de la Administración para determinar las eventuales responsabilidad de los funcionarios que hayan o no participado en una supuesta contratación fuera del marco legal.

**OCTAVO:** Tratándose la relación entre las partes de una relación laboral, no puede más que concluirse que su término el día 30 de septiembre de 2021, corresponde a un despido, como acto unilateral e irrevocable de su empleador, y



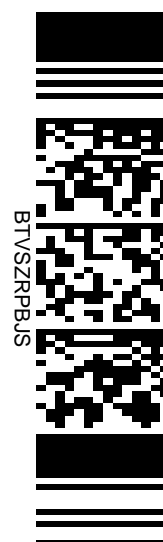


que le fue comunicada el 21 de septiembre de 2021, sin dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo. Entonces, sin que se acreditase ni menos se alegasen en la causa los hechos en que se afianza el empleador para el término de la relación laboral, ya que la sola misiva es insuficiente, este despido debe ser declarado como injustificado, debiendo ser condenada la demandada al pago de las indemnizaciones del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, indemnización sustitutiva del aviso previo, más indemnización por años de servicios, esta última con un recargo del 50% , como está solicitado en la causa, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual ascendente a la suma de \$1.182.447.

**NOVENO:** En lo que dice relación con la nulidad del despido, dicha alegación será rechazada a base de dos argumentos.

El primero, radicado en el hecho que el recurrente no le entregó a esta Corte competencia para pronunciarse sobre dichas materias, habida consideración que en su pretensión recursiva solicitó: "..., y que se dicte sentencia de reemplazo acogiendo la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, declarando que entre las partes existió una relación laboral regida por el Código del Trabajo, con expresa condenación en costas".

El segundo, considerando lo resuelto por la Excma. Corte Suprema en sentencias de Recurso de Unificación de Jurisprudencia, de 15 de mayo de 2018, causa Rol N°37.266-2017, de 7 de mayo de 2018, en causa Rol N°41.500-2017, y de 26 de marzo de 2018, en causa Rol N°36.601-2017, siendo enfática en decidir que en el caso de la sanción del artículo 162 incisos 5° y 7°, si bien, la sentencia, respecto de órganos públicos que contrataron servicios a honorarios, amparados por una norma legal que los autorizaba, siendo declarada la existencia de la relación laboral en fallo de instancia, es indiscutible que es de naturaleza declarativa, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de esta institución y es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad. Lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral. Por lo demás, se agrega, que esta institución se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad para 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, convirtiéndolo 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 y ha devenido a partir de la vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual y tal como lo ha decidido reiteradamente el Máximo Tribunal, se desecha la acción de nulidad del despido impetrada por la actora.

**DÉCIMO:** Con relación al feriado legal, este derecho se encuentra contenido incluso en su propio contrato, pero sin que se haya acreditado su otorgamiento por la demandada, en los 2,5 días que fueron requeridos, se acogerá su pretensión, regulándose en la suma pedida de \$198.537.-

**UNDÉCIMO:** En lo que dice relación con el lucro cesante, dicha petición será rechazada, en la medida que la naturaleza contractual de la actora decía relación con un contrato de carácter indefinido, y cuya sanción, por el término injustificado del mismo dice relación con dicha indemnización, la que resulta incompatible con el lucro cesante solicitado.

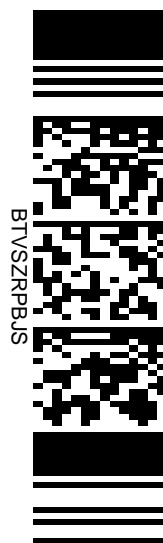
Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 41, 42, 47, 50, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 415, 420, 423, 446, 453, 454 y 459 y 482 del Código del Trabajo, **se declara:**

I. Que se acoge parcialmente la demanda deducida por **MARÍA PAZ CAROLINA PACHECO PÁEZ**, en contra de la **SUBSECRETARÍA DE PREVENCIÓN DEL DELITO-MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA**, representado por el **FISCO DE CHILE** y el **CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO**, a través de su Abogada Procuradora Fiscal, ANA CORTES ESPEJO, declarándose la existencia entre las partes de una relación laboral, vigente desde el 24 de noviembre de 2019 y hasta el 30 de septiembre de 2021, y como injustificado el despido de la actora, siendo condenada la demandada al pago de las siguientes prestaciones, rechazándose en lo demás:

1. \$1.182.447 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. \$2.364.894 por indemnización por años de servicios.
3. \$1.182.447 por recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicios.
4. \$98.537 por feriado legal proporcional.

☐ II. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

☐ III. Que no se condena en costas a la demandada al no haber sido totalmente vencida.

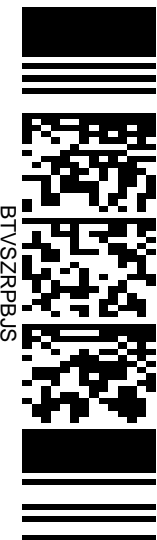


□ Acordada con el voto en contra del Ministro, señor Marcelo Urzúa Pacheco, quien estuvo por rechazar la demanda, porque en el presente caso, con la prueba incorporada por las partes, quedó demostrado que la actora fue contratada en virtud de lo previsto en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, para desempeñarse como Trabajadora Social en el Centro de Atención a Víctimas de delitos violentos en la ciudad de Arica, de la Subsecretaría de Prevención del Delito, dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, a honorarios, contrato de carácter civil en el que prima la voluntad de los contratantes, en el que se establecieron las obligaciones contractuales de cada parte, emitiendo la demandante las correspondientes boletas de honorarios en virtud de las cuales se generaron los pagos de sus servicios, declarando los impuestos derivados de los mismos, en los que se indica como giro “Actividades Profesionales”, por lo que tales labores no se desarrollaron bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos que contempla el artículo 7 del Código del Trabajo.

□ Redacción de la Abogada Integrante, señora Claudia Moraga Contreras y el voto disidente por su autor.

□ Regístrese, notifíquese y comuníquese vía interconexión.

□ Rol N°36-2022 Laboral-Cobranza.



Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Arica integrada por Ministro Presidente Jose Delgado A., Ministro Marcelo Eduardo Urzua P. y Abogada Integrante Claudia Andrea Moraga C. Arica, uno de junio de dos mil veintidós.

En Arica, a uno de junio de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

