

**Pucón, siete de febrero de dos mil veintidós.**

**VISTO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, comparece don MAURICIO ORTEGA BERRÍOS, chileno, soltero, abogado, cédula nacional de identidad N° 16.662.387-1, en calidad de mandatario judicial de don BASTIAN LEONARDO CHACANO ORTEGA, cédula nacional de identidad N° 17.578.375-K, chileno, soltero, Psicólogo, ambos domiciliados para estos efectos en Avda. Nueva Providencia N° 1363, Oficina 702, Comuna de Providencia, Ciudad de Santiago, quien viene en interponer demanda en Procedimiento Ordinario de Aplicación General Laboral por Declaración de Relación Laboral, Despido Injustificado, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, en contra de su ex empleador, la Ilustre Municipalidad de Pucón, Rol Único Tributario N° 69.191.600- 6, representado en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo por don Carlos Reinaldo Barra Matamala, ambos domiciliados para estos efectos en O'Higgins 483, ciudad de Pucón, región de la Araucanía, en conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación se exponen:

**Antecedentes de la relación laboral.**

Reseña que comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia en favor de la demandada a partir del 1 de julio del año 2020, hasta el momento del despido injustificado del que fue víctima el día 30 de septiembre del 2021. En efecto, durante el tiempo que desempeñó sus servicios para la Ilustre Municipalidad de Pucón, trabajó como Psicólogo, en el Centro Diurno, Amigable, Activo y Saludable, dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario, a contar del 1 de julio del año 2020 hasta el 30 de septiembre del 2021, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en realidad eran contratos de trabajo.

Agrega que durante todo este periodo desempeñó un cargo evidentemente estable, permanente e indispensable en la organización jerárquica de la Municipalidad. Fue sujeto a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones.

Manifiesta que las labores que desempeñó durante todo el periodo, las hizo sin reclamos, ni amonestaciones de ninguna especie por su comportamiento laboral, sino todo lo contrario, con constantes aumentos de funciones, debiendo realizar numerosas labores



por un extenso periodo, como podrá verificarse mediante los contratos celebrados entre las partes y demás prueba aportada en el juicio.

Que, en virtud de lo antes expuesto hacer presente que, en abierta infracción a la legislación aplicable, los contratos celebrados con el demandado corresponden a aquellos denominados “Contratos de Honorarios”, pero en realidad, dichos servicios configuraron una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante.

## **2. Antecedentes del término de la relación laboral.**

Hace presente que el día 30 de septiembre del 2021, la Municipalidad lo despidió de manera irregular faltando a todo requisito legal. En efecto, expresó que no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral; no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiendo flagrantemente el artículo 162 inciso primero del citado cuerpo legal; tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral; entre otras irregularidades. Que, con fecha 9 de septiembre de 2021, recibió una de que cesaba en sus funciones a contar del 30 de septiembre del 2021, es decir sus servicios finalizarían el 30 de septiembre del 2021, produciéndose la separación efectiva ese mismo día, sin expresar la causa, sin dar cuenta del estado de cotizaciones previsionales, entre otras omisiones.

Expresando a su vez, que conforme señala el artículo 168 inciso primero, el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a su empleador al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso 4° y 163 inciso 2°, más el recargo del artículo 168 inciso 1° letra b), todas normas del Código del Trabajo.

## **3. Regulación de la relación laboral.**

Refiere que previo a determinar el estatuto jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre el demandante y la Municipalidad, es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables. En tal sentido, indica que el demandante nunca fue contratado como funcionario en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata; suplente.



Señala al respecto que, siendo persona natural, el demandante tampoco estuvo sometido a un estatuto especial de aquellos que aplican en la Institución. Conforme lo anterior, y a pesar de las labores genéricas descritas anteriormente por las cuales el demandante prestó sus servicios, se le contrató bajo la norma del artículo 4 de la Ley N° 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias. Que, sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son: a) Que se traten de labores accidentales; b) Que no sean habituales; y c) Que se trate de cometidos específicos.

Que, en cuanto a las labores prestadas por el demandante jamás fueron accidentales, tampoco se trató de labores no habituales de la Institución, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleador se pueden catalogar de específicos, puesto que la relación con su ex empleador se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión, así lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.584-2014, de fecha 01 de abril del año 2015, caratulado “Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago”.

Que, conforme lo antes dicho, sostiene que resulta claro que las funciones que desarrolló el demandante a favor de su ex empleador no reunió las exigencias que para ello establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, norma excepcional que por lo demás debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Así entonces, procede establecer que la condición laboral del demandante corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores.

#### **4. Indicios de Subordinación y Dependencia.**

Que, para los efectos de este libelo, expresa que resulta trascendente centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, y resulta indefectible su observación toda vez que, la Municipalidad, no los tuvo en consideración al momento de celebrar los contratos de honorarios con el demandante, respecto del estatuto jurídico que resultó en su momento aplicable. En tal sentido,



manifiesta que la relación entre las partes se constituyó por elementos propios de un contrato de trabajo y, que se alejaron a todo evento, de un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en los siguientes puntos comparativos que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad:

a) Forma que puede revestir la prestación: El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios; el contrato a honorarios admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios.

Apunta que en la especie, el demandante prestó servicios a favor de la Municipalidad, como Psicólogo, en el Centro Diurno, Amigable, Activo y Saludable, dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario “DIDECO”, a contar del 1 de julio del año 2020 hasta el 30 de septiembre del 2021, cargo que de toda notoriedad figuró como habitual de la institución, y que conforme a ello no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios.

b) En cuanto a la forma en que se prestan los servicios: En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de manera permanente y que se constituyen como propios de la institución; En el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría, consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados.

Agrega que el demandante prestó servicios a favor de la Municipalidad durante 1 año y 3 meses, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo. Es dable inferir que las labores las desarrolló en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca de la Municipalidad, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de su contrato no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.

c) En cuanto a las órdenes que pueda impartir el empleador:

- En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro indicio de existir una relación de subordinación y dependencia.
- En el contrato a honorarios, el profesional no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo. Podría recibir eventuales lineamientos en cuanto a la ejecución del servicio, pero no órdenes directas de quien asume el precio del servicio.



Que como se ha venido refiriendo durante todo el periodo que se extendió la relación laboral, el demandante fue objeto de instrucciones por parte de su empleador directo, encontrándose con la observancia de éste, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que se originaron en el poder de mando de su empleador. Las cuales no son susceptibles de caracterizarlas como simples lineamientos, puesto que justamente en la práctica dichas órdenes constituyen un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia, siendo estas claras, precisas y ejercidas directamente sobre el trabajador, sin posibilidad alguna de poder negarse.

d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa: En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un indicio claro de una relación de subordinación y dependencia; En el contrato de honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa. Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo. En la práctica, se cumplió con la jornada de trabajo pactada en el contrato, que según consta en tal documento esta consistía en una jornada mínima de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. Claro indicio de subordinación y dependencia. Además de ello, la obligatoriedad de presentarse regularmente en las dependencias de la institución.

e) En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios: En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua; En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista, trabajando en todo momento en la Municipalidad y lugares designados por sus superiores, con lo cual ejecutaba sus labores de manera continua y extensiva, durante largo periodo, en oposición a la idea de contratación honorarios.

f) En cuanto al pago por los servicios prestados: En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración; En el contrato a honorarios, el pago se denomina honorario.



Que conforme lo anterior, si bien se emitieron boletas electrónicas de honorarios a nombre de la Municipalidad, por el hecho de existir en papel un contrato de honorarios, este pago lo recibió directamente del departamento de Remuneraciones de la Institución, por montos similares y de forma mensual durante toda la vigencia de la relación laboral, adoptando en la cotidianeidad la forma de una remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”, el cual se pagaba previa confección, visación y aprobación de un Informe Mensual de Funciones y Tareas.

g) En cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia: El contrato de trabajo, es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define; En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario.

Así, de acuerdo a lo señalado, sostiene que para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo subordinación y dependencia, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como lo es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajado sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador; todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador. En la especie, arguye que entre las partes existió por un tiempo, un vínculo de subordinación y dependencia. Todos ello, claros indicios de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7º del Código del ramo, y que de ella desconoció en todo momento la Ilustre Municipalidad de Pucón, con lo que se precisa constatar y declarar que dichos indicios, constituyen el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado, no procediendo tal cuestionamiento, toda vez que, dicho reconocimiento constituye el piso mínimo de derechos establecidos en favor del trabajador, actor más débil en este tipo de relaciones.

## **5. Estructura de remuneraciones.**



Que, respecto a la remuneración percibida esta ascendía al monto de \$630.000, pesos líquidos.

#### **6. Sobre las cotizaciones adeudadas.**

Que, respecto a este punto, refiere que durante todo el periodo que se extendió la relación laboral, el empleador jamás efectuó el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones percibidas mensualmente.

#### **7. En cuanto a la nulidad del despido y del despido injustificado.**

Que, en atención a las razones esgrimidas en los puntos anteriores, apunta que el demandado no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, Asimismo, alega que el demandado también hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162 del Código del Trabajo. El incumplimiento de los deberes señalados en los incisos 5° y 6° del artículo 162 ya citados, me faculta para reclamar la aplicación de la “Ley Bustos”.

Que, respecto a lo anterior, expresa que la omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió el empleador, ha vulnerado la disposición normativa de los incisos 1° y 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que no indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y de derecho para tomar la decisión drástica de desvincular al demandante de su fuente de trabajo, con lo que la dejó en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

#### **8. Continuidad de los servicios.**

Que, señala que en cuanto a la continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas sometidas a decisión del Tribunal, el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a ésta parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones, lo que hace notar que el demandante prestó servicios de forma permanente y constante como se ha reseñado en los puntos anteriores, lo que encontraría sustento en las boletas de honorarios, emitidas por el este hacia el demandado.



Solicitando en definitiva se declare que entre el demandado y el actor existió relación laboral entre el día 1 de julio de 2020 y 30 de septiembre de 2021, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo; la continuidad de los servicios prestados por el demandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Pucón desde el día 1 de julio de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021; Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que he sido víctima, la demandada adeuda los siguientes conceptos: 1-En virtud del inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$630.000.- pesos líquidos; 2- En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 1 año, por \$630.000.- pesos, considerando que durante 1 año y 3 meses realizó servicios ininterrumpidos en favor de la demandada; 3- En virtud de la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$315.000.- pesos; 4. Feriado legal y proporcional.

Que, en razón de los conceptos citados precedentemente la demandada le adeuda al demandante la siguiente partida correspondiente a los feriados legales y proporcionales devengados: 1- Feriado legal: \$441.000.- pesos, equivalente a 21 días; 2- Feriado proporcional: \$105.000.- pesos, equivalente a 5 días.

Que, respecto a las sumas por indemnizaciones, sus recargos y feriado legal detalladas precedentemente, agrega las que provienen de: A. Cotizaciones impagas durante todo el periodo que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal; B. Las que se deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, denominada “Ley Bustos”, según liquidación a practicar.

En virtud de lo antes expuesto y conforme a a normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446 y demás pertinentes del Código del Trabajo, solicita se acoja la demanda en los términos anteriormente expuestos, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, y las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, con fecha 10 de noviembre de 2021, la demandada contesta la demanda indicando que niega y controvierte los hechos descritos en la demanda, en particular: 1) Que entre las partes hubiese existido una relación laboral basada en un contrato de trabajo y regida por el Código del ramo. En efecto, se señala y reconoce





expresamente, en distintas partes del libelo, que el actor fue contratado a honorarios; 2) Que sea procedente el pago de las prestaciones laborales demandadas, por motivo que el vínculo existente entre las partes se regía por el Derecho Público y Civil, pero no por el Código del Trabajo; 3) Que haya existido un “despido” y menos aún injustificado, ya que los servicios del actor expiraron por el término anticipado de su convenio a honorarios, el que fue debidamente notificado, por la autoridad con atribuciones para ello y en ejercicio de una facultad legal; 4) Conforme lo anterior, negamos también que sea admisible y procedente la pretensión de nulidad de despido, pues no existiendo un vínculo de naturaleza laboral, no ha existido obligación de enterar pago alguno por concepto de cotizaciones previsionales y de salud. En efecto, existe variada jurisprudencia de la E. Corte Suprema que así lo plantea. En consecuencia niegan que se adeude al actor, alguno de los conceptos y prestaciones (incluso sus montos), reclamados en la demanda. Todos son totalmente improcedentes.

Que, sin perjuicio de lo anterior, deduce excepción de incompetencia absoluta del tribunal laboral, e inexistencia de un vínculo laboral entre el demandante y el demandado, contravirtiendo todos los hechos en que se funda la demanda, por cuanto no es efectivo que haya existido una relación bajo vínculo de subordinación. Indica que, como lo reconoce en distintas partes de su propio libelo, los servicios que prestó fueron bajo un régimen a honorarios, conforme lo permite el Estatuto Administrativo Municipal. En consecuencia, alega que el presente tribunal resulta ser incompetente, por la sola aplicación del artículo 420 del Código del Trabajo. El demandante se vinculó con la Municipalidad sobre la base de un convenio a honorarios a suma alzada. 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 regida de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° del Estatuto Administrativo Municipal, por las normas del respectivo contrato, y, por las normas del Código Civil relativas al contrato de mandato y arrendamiento de servicios, lo que se demuestra mediante los respectivos actos administrativos donde se aprueba su designación a honorarios y término anticipado del convenio. Así, explica que pretender tildar el vínculo como de naturaleza laboral y regida por el Código del Trabajo, contraría la realidad y la naturaleza de los servicios



dentro de un órgano del Estado. El Derecho Público -salvo situaciones de excepción en regímenes estatutarios separados (Salud, Educación) - no permite celebrar contratos de trabajo, de manera que la pretensión del demandante en cuanto obtener una declaración en ese sentido, infringe el Derecho Público chileno, estatuto que a diferencia del derecho privado, sólo posibilita hacer lo que el legislador permite.

Conforme lo anterior, refiere que se encuentran en presencia de un vínculo estatutario regido por el Derecho Público, careciendo de competencia este tribunal para declarar en la sentencia la existencia de una relación laboral. En concreto, dicha contratación se ciñó expresa y taxativamente a las prescripciones de la Ley de Bases de la Administración del Estado, conforme a su artículo 15. Alega que las normas estatutarias a las cuales se refiere el precepto corresponden, en el caso de marras, a aquellas contenidas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (ley 18.883, en adelante Estatuto Administrativo Municipal), con lo que excluye la aplicación del Código del Trabajo a esta relación. En consecuencia, sostiene que el régimen jurídico especial aplicable a la relación que mantuvo el demandante con la Municipalidad, se encuentra en armonía con la normativa contenida en el Código del Trabajo, que establece al efecto en su artículo 1, inciso 2°.

Refiere a su respecto que, los órganos del Estado, al contratar al personal necesario para el desempeño de sus fines, deben ceñirse al principio de juridicidad consagrado en nuestra Carta Fundamental, y para ello deben guardar estricto apego a las normas dictadas conforme a ella, encontrándose vedado contratar bajo las normas del Código del Trabajo, salvo en los casos en que existan leyes que expresamente lo dispongan, cuestión que no ocurre en el caso, cómo si ocurre, por ejemplo, en el caso de los funcionarios del Departamento de Educación.

Conforme lo antes expuesto, sostiene que la acción ordinaria laboral, no es la vía judicial aplicable al caso del demandante, el cual está regido por normas estatutarias del Sector Público. En otras palabras, no cabe aplicar el régimen del Código del Trabajo ni sus disposiciones de término de servicios, pues éste es un sistema del todo distinto, en lo sustantivo y procedimental.

Por otra parte, deduce la excepción de falta de legitimación activa del demandante y falta de legitimación pasiva de la parte demandada.



A su respecto, señala que el demandante se vinculó con la Municipalidad sobre la base de un convenio a honorarios a suma alzada y en el marco de convenio celebrado con el Servicio Nacional del Adulto Mayor, servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que es el aportante de los fondos que permitieron la contratación del demandante. Fue contratado a honorarios para participar como Psicólogo en el Programa “Centro Diurno Comunitario amigable, activo y saludable de Pucón”, atendándose a 75 personas adultos mayores, residentes de la comuna de Pucón, buscando promover y fortalecer la autonomía e independencia en las personas, permitiendo retrasar su pérdida de funcionalidad, manteniéndolas en un entorno familiar y social, a través de la asistencia periódica del centro diurno o mediante visitas domiciliarias.

Conforme lo antes reseñado, 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 regida de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, por las normas del respectivo contrato y, por las normas del Código Civil relativas al contrato de mandato y arrendamiento de servicios, lo que se demostrará mediante los respectivos actos administrativos de designación y término anticipado del convenio.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4° en relación con si inciso 3° del Estatuto Administrativo Municipal, resulta que el demandante no se encuentra legitimado para ejercer una acción laboral por despido injustificado, y como contrapartida, la Municipalidad carece de legitimación pasiva para una pretensión de esta naturaleza.

Que, la parte demandada expresa en subsidio de las excepciones de incompetencia y falta de legitimación activa y pasiva, estima la inexistencia de relación laboral, por razones contractuales.

Apunta que, en cuanto a la primera excepción refiere que efectivamente el actor se vinculó con la Municipalidad vía contrato de honorarios, en dichos contratos, se dispuso expresamente que sólo es posible ese contrato, debido a la existencia de un convenio de transferencia de recursos desde el Servicio Nacional del Adulto Mayor para el desarrollo del Programa “Centro Diurno Comunitario amigable, activo y saludable de Pucón”, código 2140558, que las labores específicamente detalladas en el contrato,



debían efectuarse mensualmente, debiendo entregar un informe, en el contexto de este programa, financiado con fondos provenientes de la referida institución, por lo tanto y así consta en el respectivo contrato, la Municipalidad de Pucón contrató al demandante, conforme la facultad dispuesta en el artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, es decir, bajo el régimen de honorarios, para requerir sus servicios profesionales y de asesoría en determinadas y específicas materias, de carácter accidental y no habitual, pudiendo además llevar a cabo cometidos específicos.

Que, en virtud de lo expuesto en el párrafo anterior, alega que quedó expresamente acordado en las cláusula primera del acuerdo de voluntades suscritos por el demandante, en donde se acordaron una serie de funciones específicas: “Responsable de entregar atención integral en forma directa e indirecta en el ámbito de la Psicología a los beneficiarios de acuerdo al plan de intervención establecido; Garantizar la acogida y atención eficiente y oportuna de beneficiarios que requieren atención Psicológica, de acuerdo a los estándares establecidos; Contribuir al proceso de evaluación de beneficiarios, realizando entrevista Psicológica, y aplicación de test que dé cuenta de grado de depresión; Realizar seguimiento Psicológico continuo a los beneficiarios del programa, y de ser necesario realizar un plan de atención grupal o individual; Acompañamiento y contención en casos en que el beneficiario lo necesite (duelos, enfermedad, depresión, etc). En el caso de no poder otorgar dicha prestación, vincular con la red de Salud Mental; Coordinar trabajo con redes de Salud Mental, y orientar al adulto mayor y su familia – cuidador – de este procedimiento; Colaborar en la realización de actividades masivas con usuarios y familiares; Favorecer la adaptación del nuevo usuario al centro de Día; Participar en las reuniones interdisciplinarias y aportar la visión objetiva para la adecuación del plan de atención a las necesidades Psicológicas del usuario; Fortalecer la comunicación sana y positiva con el usuario y con la familia o persona significativa; Colaborar con el programa municipal del adulto mayor, en lo que requiera.

Puntualiza que de lo anterior se desprende que las funciones del actor se circunscribían en el contexto de este programa financiado con fondos que provenían del Servicio Nacional del Adulto Mayor, además se debe tener presente para efectos del correcto entendimiento del asunto, es que todas y cada una de las labores establecidas en el



objeto del contrato de honorarios, no son funciones permanentes de la Municipalidad de Pucón, lo que se aprecia de su sola lectura.

Que, en este orden de ideas, relata que las labores encomendadas, en el marco del programa “Centro Diurno Comunitario amigable, activo y saludable de Pucón” son ejecutadas como labores de apoyo y accidental a la ejecución propia del programa, en este caso de 1 determinado programa, a diferencia de lo señalado por el demandante, claramente el contrato a honorarios suscrito por el actor se circunscribe a cometidos específicos.

Hace presente que el actor se equivoca al sostener que su funciones no fueron “accidentales” y que tampoco se trató de “labores no habituales de la Institución”, como entendiendo que se circunscribió en un proyecto general y permanente de la institución, sobre este punto: nada más lejano a una Municipalidad que la atención psicológica de adultos mayores, especialmente por existir un organismo público especializado en esa área, esto es, el Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Que, siguiendo la línea argumentativa, cabe concluir que, siendo el contrato de honorarios el mecanismo de prestación de los servicios que regula la relación contractual entre la Municipalidad y el demandante, éste último se encontraba en la obligación de entregar la asesoría en determinadas materias, por lo que mal puede ser considerada la relación contractual de prestación de servicios sujeta al régimen regulado por el Código del Trabajo, dado que el demandante nunca formó parte de la dotación de la Municipalidad y en los hechos siempre ejerció labores accidentales y para cometidos específicos, siempre en el contexto de este programa.

Que, en atención a las acciones que detalla el demandante dan cuenta de la existencia de un control y evaluación permanente por parte de la Municipalidad, pero no de una relación de dependencia y subordinación en los términos exigidos por la legislación laboral, razón suficiente para rechazar la demanda.

Que, conforme a lo recientemente expresado y de acuerdo a las reglas de las cargas probatorias, es justamente el actor el que deberá acreditar que los supuestos fácticos de su contratación no se encuadraría dentro de los parámetros del artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, por el contrario, aseveramos con toda fuerza que sus funciones, siempre se encuadraron en el contexto de este programa denominado



“Centro Diurno Comunitario amigable, activo y saludable de Pucón”.

Conforme lo anterior, no corresponde calificar como una vinculación laboral, regida por el Código del Trabajo, la relación contractual que existió con el demandante, toda vez que aquella tuvo como fuente legal, lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, autoriza la contratación sobre la base de honorarios, ajustada a las labores taxativamente acordadas entre las partes en cada uno de los acuerdos y siempre “que no sean las habituales de la municipalidad”.

Que, por lo anterior, de no poder probarlo el actor, la demanda necesariamente debe ser rechazada, tal como ocurrió en causa rol T-244-2018 Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción y en causa rol N° 445-2018, de la I. Corte de Apelaciones de esa ciudad. Que, además, indica que el demandante solicita se declare que su relación de prestación de servicios profesionales a honorarios con la Municipalidad de Pucón estaba regida por el Código del Trabajo. Pues bien, sin perjuicio de lo expuesto anteriormente y de conformidad con el artículo 15 de la Ley Orgánica de Bases de la Administración del Estado, a su vez, el referido artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, ya citado permite la contratación a honorarios, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución o para cometidos específicos, en cuyo caso se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.

Indica que lo anterior se encuentra en armonía con la normativa contenida en el Código del Trabajo, en su artículo 1, inciso 2°, más aún, por aplicación del Principio de Legalidad, consagrado constitucionalmente en los artículos 6 y 7 de la ley fundamental, un ente público como lo es la Municipalidad de Pucón, debe someter su acción tanto a la Constitución como a las normas dictadas conforme a ella y desarrollar sus funciones dentro de su competencia. Afirmar lo contrario implica imponer un actuar antijurídico hacia la demandada.

Que, en virtud al principio precitado, el órgano demandado debe, obligatoriamente, actuar subordinado al Derecho, esto es, investido legalmente, dentro de su competencia, en la forma prescrita por la ley, y bajo prohibición de asumir otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido y que por tanto, debe atenerse a las bases de organización, procedimiento y solemnidades que dispone la misma ley



fundamental, y al mismo tiempo, en armonía con su sustancia normativa. Así, sostiene que el principio de juridicidad contribuye a ejercer en forma real y valedera los derechos fundamentales, sin perjuicio de que también sirve de contención a los posibles abusos de poder.

Que, en consecuencia la demandada no puede contratar en virtud de las normas del Código del Trabajo sino mediante una ley que expresamente lo habilite para ello; y en tanto ésta no exista, deben aplicarse las disposiciones contenidas en el Estatuto Administrativo, en cualquiera de las modalidades de contratación que éste contiene.

Que, así las cosas, estima que queda claro que la incorporación de una persona mediante vínculo laboral a un servicio público implica una vulneración al principio de reserva legal, de todo lo expuesto solo puede concluirse que en el caso el demandante no mantuvo una relación laboral regida por el Código del Trabajo con la Municipalidad de Pucón, muy por el contrario, en el caso de autos la vinculación del demandante con el servicio demandado lo ha sido en base a un contrato de prestación de servicios a honorarios, situación que se encuentra expresamente regulada por el Estatuto Administrativo Municipal, que en su artículo 4, ya referido latamente.

Que, lo razonado encuentra sustento en un reciente criterio de nuestros tribunales, en lo pertinente en los autos caratulados “Arredondo con Ilustre Municipalidad de Talcahuano”, rol T-261-2017 y por sentencia de 02 de abril de año 2018 el Juzgado del Trabajo de Concepción, resolvió: *“NOVENO: Que, como conclusión se puede afirmar que, aun constatado el vacío legal, no resulta posible aplicar la presunción establecida en el artículo 8 del Código del Trabajo a contratantes vinculados por un acto administrativo y, por lo mismo, no contemplados como sujetos de una relación regida por las normas laborales del sector privado, en tanto que la contratación por contrato de trabajo en el caso de la demandante aparece contraria al estatuto contenido en la Ley 18.883. Dicho de otro modo, este tribunal está impedido de calificar como laboral un acto que conforme lo consagrado en la Constitución Política de la República adolecería de nulidad, por cuanto ello implicaría otorgarle validez a un acto administrativo que estaría fuera de la esfera de competencias que le otorga la ley a la autoridad correspondiente. En otras palabras, no puede declararse la existencia de un contrato que la municipalidad no estaba facultada para celebrar, y que, de haberlo*



*hecho sería nulo.”*

Que, el reciente fallo citado, fue confirmado mediante sentencia dictada por la I. Corte de Apelaciones de Concepción en causa rol 198-2018, ha sido confirmado en cuanto sus argumentaciones, al rechazar el recurso de nulidad de la parte demandante, agregando la Corte el siguiente razonamiento: *“QUINTO: Que la sentencia se afina para determinar la inexistencia de un contrato de trabajo entre las partes, según aparece en el considerando sexto, en el estatuto legal que rige a la Municipalidad demandada, en materia de contratación. Partiendo por los artículos 6 y 7 de la Constitución Política en que se establece el principio de legalidad, conforme al cual deben los órganos del Estado someter su actuación a la Constitución y la ley, por lo que no pueden las autoridades atribuirse mayores derechos que los que expresamente le hayan 9 conferido la ley. Así resulta atendible la cita que hace al artículo 7° inciso final en que se dispone: "Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.”* Luego el fallo va a la normativa específica que contiene el Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales, en la ley 18.883; allí efectivamente en el artículo 2 inciso primero se refiere a dotación del personal con cargos de planta, que son aquellos que conforman su organización estable y en el inciso segundo establece los cargos a contrata, los que tienen el carácter de transitorio. La sentencia en este orden, luego analiza el artículo 3° del mencionado texto legal, en donde aparece que los contratos de trabajo regidos por el Código del Trabajo, están limitados, únicamente a las actividades del personal que se desempeñen en balnearios u otros sectores turísticos o de recreación y a aquellos que se desempeñen en 1 los servicios traspasados que administre la Municipalidad respectiva. En atención a ello, es que el juez entiende que el actor fue contratado como personal a honorarios, en conformidad al artículo 4 de la ley en comento. Ya que no cabía otra posibilidad atendida la actividad que desarrollaba y la limitante del artículo 2 inciso cuarto del mismo estatuto, por lo que no se encuadra en otro régimen de contratación. Obrar de otro modo, considera el juez le está vedado a la Municipalidad demandada. En efecto, el fallo discurre, en base al irrestricto cumplimiento que debe hacer dicha entidad de la normativa legal que la regula, sujeta a control, por cierto, de la Contraloría General de la República en cuanto a su actividad administrativa, como señala.





*Por lo que no aparece en parte alguna la vulneración que como vicio de nulidad esgrime el recurrente, respecto de las normas constitucionales de los artículos 6 y 7. La sentencia claramente y de manera explícita en el considerando séptimo, desarrolla la idea de la limitación legal que tiene la Municipalidad demandada conforme el artículo 3° de la Ley 18.883, para realizar y celebrar contratos de trabajo. Por ende no puede aplicarse de manera supletoria lo prevenido en el artículo 1 del Código del Trabajo como reclama el recurrente.” Por consiguiente, el supuesto para que opere la ley 16 laboral es que el Estatuto que rige al funcionario público lo permita, cuyo no es el caso de autos. El considerando noveno de la sentencia cuestionada es meridianamente claro al respecto, en especial cuando refiere: “Dicho de otro modo, este tribunal está impedido de calificar como laboral un acto que conforme lo consagrado en la Constitución Política de la República adolecería de nulidad, por cuanto ello implicaría otorgarle validez a un acto administrativo que estaría fuera de la esfera de competencias que le otorga la ley a la autoridad correspondiente. En otras palabras, no puede declararse la existencia de un contrato que la municipalidad no estaba facultada para celebrar, y que, de haberlo hecho sería nulo.” Por lo mismo no resulta aplicable en la especie el artículo 7 y 8 del Código del Trabajo como reclama el recurrente.”*

En atención a lo anterior, reitera que las prestaciones a honorarios, por expresa disposición del artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, se rigen en primer lugar por las reglas fijadas en el respectivo contrato y, en subsidio, por las normas del Código Civil, particularmente, las normas sobre arriendo de servicios inmateriales, contenidas en el párrafo 9 del Título XXVI del libro IV, así, por razones normativas, en el caso de autos no puede haber relación laboral, ahora bien, en la prestación de servicios a honorarios del demandante, no se cumplieron con los requisitos contemplados para configurar una relación laboral en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo, sino que se ajustó a lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, como su propio convenio lo señala. Así, manifiesta que el actor es un profesional que prestó servicios en el contexto de un proyecto o programa específico, financiado con recursos que incluso ni siquiera provienen del presupuesto de la Municipalidad, sino que son financiados con dineros del Servicio Nacional del Adulto Mayor; fue una labor accidental, tal como se proyecta de los términos del contrato y su



extensión; No fueron labores habituales de una Municipalidad, por cuanto sus servicios respondieron a necesidades temporales o accidentales, siempre en el contexto de este programa; se trató de un cometido específico, como se desprende de la descripción de sus labores en el respectivo contrato; el demandante firmó el contrato a honorarios sin nunca manifestar alguna disconformidad o hacer reclamo ante la Inspección del Trabajo ni reclamar pago de cotizaciones u otras prestaciones de naturaleza laboral; se trató de un servicio profesional en que el demandante emitió boletas de honorarios y al momento de efectuar sus declaraciones de rentas, percibió sin reproches la devolución del impuesto retenido por la emisión de las boletas de honorarios, lo que demuestra el reconocimiento y aceptación del vínculo a honorarios.

Que, sin perjuicio de todo lo anterior, no es efectivo que las obligaciones y derechos establecidos en el convenio de honorarios, configuren indicios de laboralidad; en efecto, éstos, constituyen una mera liberalidad del servicio, que encuentra su justificación en el respectivo contrato de honorarios.

Que, en cuanto a la tercera excepción, esto es, la ausencia de elementos para considerar una relación laboral, indica que la jurisprudencia de los tribunales de justicia han asentado que, el hecho de cumplir horario o gozar del de feriado legal, no son elementos que deben tenerse a la vista únicamente para catalogar una determinada relación contractual como un vínculo laboral de subordinación y dependencia, es así como el 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, dispuso que la relación entre la contratada a honorarios y el Ministerio de Bienes Nacionales, es de carácter civil, conforme la figura del contrato a honorarios, posteriormente, el citado fallo del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, fue objeto de un Recurso de Nulidad ante la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago, donde la recurrida invocó tres causales de nulidad las que fueron rechazadas por sentencia de causa Rol N° 2.780-2017, de 11 de junio de 2018).

Que, como cuarta excepción, sostiene la improcedencia de la demanda por aplicación de la doctrina del acto propio. Que, respecto a esta excepción hace presente que la cuestión debatida en autos, es que un principio fundamental y transversal del Derecho tanto privado como público es el de la buena fe, que tiene radical importancia en el cumplimiento y ejecución no tan sólo de los contratos y obligaciones, sino también de las relaciones que se generan al interior de la Administración Pública, principio que



viene del derecho romano y es conocido en derecho como la “teoría del acto propio”.

Que, de lo anterior refiere que, en la forma latina “venire contra factum proprium non valet”, lo que implica que no es lícito hacer valer un derecho o una pretensión en contradicción con la anterior conducta de la misma persona, y siempre que este cambio de conducta o comportamiento importe un perjuicio en contra de otro o sea contrario a la ley, las buenas costumbres o la buena fe, el concepto que conlleva la teoría del acto propio es fundamentalmente que una persona no pueda sostener posteriormente por motivos de propia conveniencia una posición distinta a la que tuvo durante el otorgamiento y ejecución del acto por haber cambiado las circunstancias jurídicas de la primera conducta, como ocurre en estos autos, en donde el demandante con la interposición de su acción, desconoce el marco jurídico de la relación contractual que mantuvo con la administración, como nunca antes lo había hecho.

Que, en efecto, respecto a la solicitud formulada en la demanda en orden a que se declare que la existencia de una relación laboral entre la demandante y la Municipalidad de Pucón regida por el Código del Trabajo, y seguidamente obtener el pago de indemnizaciones prestaciones de naturaleza laboral, se opone abiertamente a la conducta anterior del actor consistente en haber suscrito libre y voluntariamente contratos de prestación de servicios a honorarios a suma alzada, y haber emitido las correspondientes boletas de honorarios por los servicios prestados, asimismo, el propio demandante aceptó la modalidad de contratación a honorarios y aprovechó sus beneficios, sin formular reclamos.

Que, en orden al punto anterior, explica que el juez laboral no puede desatender que el demandante participó de la administración pública, de sus derechos y beneficios, los que aceptó y se benefició, por ejemplo, cobro sus honorarios, etcétera. No obstante, en este momento el actor pretende desconocer esa realidad aceptada expresamente cuando hizo uso de esos beneficios de derecho público y pretende cambiar de vereda solicitando beneficios, derechos y prestaciones de otra rama que no le corresponden, así, el ejercicio de la acción de autos atenta contra los principios de los actos propios que se funda en la buena fe, que impone un deber jurídico de respeto y sometimiento a una situación jurídica creada anteriormente por la conducta del mismo sujeto.

Que, a mayor abundamiento, la doctrina del acto propio ha tenido incluso plena cabida



en sede laboral, v. gr. en causa rol 1823-2005, del 18 de noviembre de 2005, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

Que, como quinta excepción, alega la legalidad competencial y legalidad presupuestaria en las contrataciones a honorarios de la Municipalidad, justificación suficiente del término de la vinculación a honorarios del demandante.

Que, en cuanto a la aplicación del Código del Trabajo, puntualiza que tratándose de profesionales prestadores de servicios a honorarios resulta, además, incompatible con la Legalidad Presupuestaria. Relata que no debe olvidarse que los órganos del Estado desempeñan y deben desempeñar siempre 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 público debe hacer y cómo hacerlo y por la otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas. Expone que el juzgamiento del actuar del órgano nunca puede hacerse sin tener presente esta dualidad a que se hace referencia, para ello es preciso considerar y tener presente el convenio con el Servicio Nacional del Adulto Mayor se rige por la ley de Presupuestos del Sector Público, como lo dice la cláusula segunda del convenio, recibiendo aplicación el D. L. 1263 de 1975, sobre Administración Financiera del Estado, en lo relevante, el artículo 4 del D.L. 1263 establece y consagra el denominado principio de Legalidad del Gasto.

Que, refiere 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.

Apunta que a contrario sensu, las empresas privadas, los servicios públicos tienen definidas sus competencias y presupuestos por normas de igual rango y jerarquía que las laborales, ello determina que la contratación a honorarios o a contrata o en cualquier otra modalidad no responde a una decisión que el Jefe Superior del organismo pueda adoptar, sino que tiene que necesariamente ajustarse y ceñirse de manera estricta a las respectivas partidas aprobadas en la ley de presupuesto las cuales condicionan el monto total del recurso financiero que puede destinarse a cada una de las formas de contratación que, a su turno, las normas competenciales han definido, no



existe ni ha existido partida presupuestaria a la cual imputar una contratación bajo la forma de régimen contractual del trabajo, lo que permite reafirmar la improcedencia de la demanda.

Por otro lado, sostiene que la comunicación de termino anticipado de la prestación de los servicios a honorarios del demandante no obedeció a un despido como señala la demanda, al que luego atribuye el carácter de injustificado y nulo, al respecto, es imperioso precisar que la relación entre el demandante y el organismo demandado no concluyó por efecto de un “despido”, sino que terminó de forma anticipada, simplemente por aplicación de la cláusula 8va. del contrato, en efecto, el artículo 4 inciso final del Estatuto Administrativo Municipal dispone que las personas contratadas a honorarios se rigen por las reglas que establezca el propio convenio y no le serán aplicables las disposiciones de esa Ley.

Que, de lo anterior en relación con el dictamen número 29.461 de 2017, la Contraloría General de la República ha establecido que en lo no regulado en el contrato a honorarios, la relación contractual debe regirse por lo previsto en el Código Civil, el artículo 2012 del Código Civil hace aplicable a estos servicios lo dispuesto en el párrafo 9 del Título XXVI del Libro IV, que regula el arrendamiento de servicios inmateriales. Que así llegamos al artículo 2009 del Código Civil, que dispone que cualquiera de las dos partes podrá poner fin al servicio cuando quiera o con el desahucio que se hubiere estipulado.

Que, entonces, postula que que el término a los servicios del demandante obedece al ejercicio legítimo de la voluntad de las partes, facultad conferida por el propio legislador a cada una de ellas, todo lo anterior clarifica que la terminación del contrato de prestación de servicios a honorarios no corresponde a un “despido”, pues el vínculo existente no es el de un contrato de trabajo, sino que corresponde un vínculo de derecho público con un estatuto jurídico propio e independiente del Código del Trabajo, por las razones señaladas , en el caso de marras no existe despido, por motivo que la naturaleza del vínculo no hace aplicable el Código del Trabajo.

Que, alega además, la improcedencia legal de las pretensiones pecuniarias demandadas. Menciona que las pretensiones solicitadas por el demandante son de naturaleza laboral y previsional, es del caso, que ninguna puede ser concedida al demandante, dada la



naturaleza jurídica de su vinculación con la Municipalidad, la que en ningún caso es capaz de generar la nulidad de su cese de funciones y el cobro de las sumas de dinero, por cuanto al no existir vínculo bajo subordinación y dependencia, tampoco existió un despido ni menos injustificado, no es posible aplicar las normas del Código del Trabajo en lo referente a las prestaciones demandadas en estos autos, por cuanto ellas se contraponen al régimen especial del Estatuto Administrativo Municipal contradiciéndose con lo dispuesto en el artículo 1 del Código del Trabajo, que excluye de su ámbito de aplicación a los funcionarios de las Municipalidades, aún a aquellos que en aplicación del artículo 4, sean contratados para cometidos específicos bajo la modalidad a honorarios.

Que, en subsidio, alega la improcedencia de la acción de nulidad del despido, en subsidio de las excepciones opuestas en los numerales previos de esta contestación y para el para el evento que se estime que se está en presencia de un contrato de trabajo, se alega expresamente la improcedencia de declarar la nulidad del despido, cuando la relación laboral se establecería, en todo caso, en la propia sentencia, que, a este respecto la doctrina y jurisprudencia ha sostenido que la sanción de nulidad del despido ha sido prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y que no ha enterado los fondos en el organismo de seguridad social respectivo, es decir, no ha cumplido su rol de agente intermediario y que, por ende, ha distraído los dineros que no le pertenecían, en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron dispuestos, de modo que se hace acreedor a la imposición de la sanción pertinente, situación que no se da en estos autos, pues la mencionada retención y distracción no se produjeron.

Que, en atención a la circunstancia descrita anteriormente, expresa que no ha acontecido en estos autos desde el momento que las partes han actuado de buena fe y se han comportado de acuerdo al vínculo de naturaleza civil que los unió, en este punto debemos manifestar que la jurisprudencia ha sido categórica en cuanto a que la nulidad del despido por no cumplimiento de obligaciones previsionales sólo puede decretarse cuando la relación laboral se encuentra fijada con anterioridad a la sentencia, en caso contrario, y por tener la nulidad el carácter de sanción, no puede aquélla ser declarada, pues se entiende que las partes han estado de buena fe, creyendo efectivamente que el



vínculo que los ha relacionado tenía un carácter civil, al respecto cabe citar la sentencia de la Il. Corte de Apelaciones de La Serena, en causa rit 80-2014, de fecha 15 de septiembre de 2014, en el que acogiendo un recurso de nulidad, rechazó la acción de nulidad del despido, en igual sentido es la jurisprudencia asentada por la vía de la unificación por nuestra E. Corte Suprema, manifestada en fallo unánime de fecha 07 de mayo de 2018 pronunciada en causa rol 41.500-17 que rechazó el recurso deducido por la demandante en relación al fallo dictado por la Corte de Valparaíso, que acogió el recurso de nulidad deducido contra la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Isla de Pascua, rechazando la demanda de nulidad del despido y despido injustificado deducida por una trabajadora contra la Municipalidad de Isla de Pascua.

Que, el referido fallo indicó que, sin embargo, con un mejor estudio de los antecedentes, la Corte Suprema considera pertinente modificar su postura en relación a este punto, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la Ley N° 18.575–, pues concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual 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 por parte del empleador que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios la existencia de una relación laboral, que justifica la gravosa punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Por otro lado, la aplicación en estos casos de la institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, 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 y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.



Que, a su respecto la Excm. Corte Suprema en sentencias de Recurso de Unificación de Jurisprudencia de fecha 15 de mayo de 2018, rol 37.266-2017, de 7 de mayo de 2018, rol 41.500-2017 y de 26 de marzo de 2018, rol 36.601-2017, ha sido enfática en decidir que la institución contenida en el artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo, 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, argumentos suficientes para desechar la acción de nulidad del despido impetrada por el actor.

Que, respecto a la novena excepción: En subsidio, enriquecimiento sin causa, las cotizaciones son de cargo del trabajador, de acuerdo al artículo 17 del D.L. 3500, el pago de las cotizaciones previsionales es de cargo del trabajador, correspondiéndole al empleador sólo su retención y posterior entero en la institución previsional correspondiente, por lo que no es procedente que se solicite que el demandado pague, a su costa, las imposiciones previsionales. Así, si eventualmente se ordenare jurisdiccionalmente su pago, el valor de las mismas deberá descontarse de los emolumentos que correspondiere pagar al trabajador.

Que, en cuanto a lo anterior, la demandada no ha efectuado ningún descuento y/ o retención al actor con el objeto de efectuar el pago de las cotizaciones previsionales y de salud, recibiendo ésta el monto íntegro de sus honorarios por lo que aún en el evento de determinarse que ha existido un vínculo laboral entre las partes el pago de las cotizaciones previsionales del periodo no podrá reclamársele al Fisco.

Que, asimismo, alega la excepción de compensación e indica que de llegar a declararse la existencia de una relación laboral, opone también y finalmente la excepción de compensación por el pago de las retenciones, atendido que la Municipalidad de Pucón pagó el impuesto de retención del 11,5 % por las boletas de honorarios pagadas al





demandante durante todo el periodo en que prestó servicios, retención devuelta por el Servicio de Impuestos Internos actor al momento de efectuar las declaraciones de impuesto a la renta durante el último ejercicio tributario, debiendo compensarse, descontarse y extinguirse del crédito que resulte pagar por concepto de las prestaciones que se concedan en la sentencia, por el monto total retenido, monto total que será acreditado en la oportunidad procesal respectiva y que no se señala en este momento por motivo que este servicio no tiene los antecedentes para determinarlo con exactitud.

Que, alega que respecto al feriado legal y proporcional, hace presente que nada se adeuda al demandante por concepto de feriado, dado que el contrato de honorarios, si bien contempla algunas prestaciones o beneficios adicionales, como capacitaciones, gastos de movilización, alojamiento, alimentación nunca incluyó vacaciones, las que tampoco pueden ser acogidas, dado el régimen legal aplicable tantas veces explicado.

Que, por otro lado, opone la excepción de confianza legítima, y señala que no concurren los presupuestos para que ella se configure en la especie. Así, relata que debe explicarse previamente que se trata de una doctrina protectora que ha ido desarrollando la Contraloría General de la República, señalándose: “ en este contexto es procedente considerar el deber de renovar una contrata deriva de una actuación previa por parte de la administración en orden a requerir reiteradamente los servicios de una persona, por un periodo tal que hace suponer que dicha conducta seguirá repitiéndose.”, la que está regulada fundamentalmente en sus Dictámenes números 85.700 de 2016 y 6400 de 2018, sin embargo, tal institución está reservada para el personal a “contrata”, definido en el artículo 5 letra f) del Estatuto Administrativo Municipal, en los siguientes términos: “aquel de carácter transitorio que se contempla en la dotación de una municipalidad”, a su vez, el artículo 2 inciso 3 señala que “durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año”.

Que, en virtud de lo anterior, refiere a una categoría distinta y, por tanto, incompatible con la de contratación a honorarios del artículo 4 tantas veces citado, dado que se aplica a la sucesiva renovación de contratos “anuales”, situación que nunca tuvo el demandante, ello porque la “confianza” se produce cuando las renovaciones se dan en las mismas condiciones que la anualidad anterior. Luego, sostiene que es improcedente invocar esta doctrina para tratar de configurar u contrato a plazo fijo como de término



“indefinido “, lo que, además, se opone al programa base, denominado “Centro Diurno Comunitario amigable, activo y saludable de Pucón”, con duración específica.

Por tanto, en conformidad a los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en esta contestación, pide tener por contestada la demanda de autos, y en definitiva, acogiendo las alegaciones y defensas opuestas, desechar la demanda en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** Que, en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos pacíficos los siguientes:

1.- El periodo de la contratación 01 de julio de 2020 al 30 de septiembre de 2021.

**CUARTO:** Que, asimismo, en la referida audiencia preparatoria se determinó como hechos a probar: 1. Efectividad de haber existido una relación laboral entre el demandante y demandada y en su caso prestaciones convenidas, funciones desarrolladas y jornada, además del monto a que ascendió la última remuneración mensual del actor; 2. Efectividad de ser el tribunal competente para conocer la demanda de autos; 3. Efectividad de encontrarse las partes legitimadas activa y pasivamente; 4. Efectividad de ser procedente la compensación alegada por la demandada; 5. Efectividad de ser desvinculado el actor en la forma que señala la demanda, en su caso, estado de pago de los feriados y cotizaciones previsionales e indemnizaciones reclamadas.

**QUINTO:** Que, la demandante incorporó a juicio la siguiente prueba:

**I.- Documental**

1. Credencial Institucional, emitida por la Ilustre Municipalidad de Pucón, en adelante “la Municipalidad”, para Bastián Chacano.

2. Set de decretos exentos, acompañados del correspondiente Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, cuyo número y fecha es la siguiente:

a) Decreto N°1394 de fecha 10 de agosto de 2020 y contrato de fecha 22 de julio de 2020.

b) Decreto N° 177 de 28 de enero de 2021 y contrato de fecha 25 de enero de 2021.

3. Decreto exento N°911, acompañado de Modificación de Contrato a Honorarios, celebrado entre la Municipalidad y Bastián Chacano, de fecha 9 de abril de 2021.

4. Certificado N°127, emitido por la María Arriagada Cárdenas, Jefe del Departamento



de Personal y Remuneraciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pucón, para Bastián Chacano, con fecha 15 de septiembre de 2021.

5. Copia de Notificación, emitida por Ignacio Quiroz Arrau, Director de Recursos Humanos de la Municipalidad, para Bastián Chacano, de fecha 9 de septiembre de 2021.

6. Set de informes de desempeño de Contratos a Honorarios, elaborados por el demandante, para la Municipalidad, en los periodos que a continuación se señalan:

a) Julio a diciembre, inclusive de 2020.

b) Enero a junio, agosto y septiembre, inclusive de 2021,

7. Set de Boletas a honorarios, emitidas por Bastián Chacano, para la Municipalidad, correspondientes a los periodos que a continuación se señalan:

a) Agosto a diciembre, inclusive de 2020.

b) Enero a septiembre, inclusive de 2021.

## **II.- Confesional.**

Comparece a prestar declaración quien siendo legalmente examinado declara don Ignacio Quiroz Arrau, Director de Recursos Humanos de la I. Municipalidad de Pucón, cuyo registro consta íntegramente en el registro de audio respectivo, quien indicó que lo conoció cuando debió notificarlo del término de su contrato, fuera de eso lo vio en 2 ocasiones donde él se desempeñaba, en el contexto de los honorarios que prestaba, realizaba lo que disponía el congreso que se tenía con SENAMA, lo vio en 2 ocasiones, en un año y 2 meses.

## **III.- Exhibición de documentos.**

1. Contrato de prestación de servicios celebrado entre la Municipalidad de Pucón y el señor Bastian Chacano entre el periodo de octubre a diciembre de 2020.

2. Informe de desempeño de contrato de honorarios elaborado por el demandante para la municipalidad, en el periodo de julio de 2020.

**SEXTO:** Que, la demandada incorporó a juicio la siguiente prueba:

### **I.- Documental**

1.- Decreto número 1362 de fecha 3 de agosto del año 2020, donde consta aprobación



convenio suscrito entre el Servicio Nacional del Adulto Mayor y la Municipalidad de Pucón.

2.- Decreto exento número 2057 de fecha 26 de octubre del año 2020.

3.- Decreto exento número 911, modificación de contrato.

4.- Resolución exenta número 1034 del Convenio entre SENAMA y la Municipalidad de Pucón.

5.- Boleta de honorarios (de fechas 17 de agosto (por mes de julio), 17 de agosto, 8 de septiembre, 28 de octubre, 16 de noviembre, 9 diciembre todas del año 2020; de fechas 8 de febrero, 22 de marzo, 26 de abril, 26 de mayo, 29 de junio, 28 de julio, 30 de agosto y 27 de septiembre, todas del año 2021), con sus informe de actividades, certificado de funciones, decreto de pago y contratos de los meses respectivos.

## **II.- Testimonial.**

1.- Ligia Verónica Turra Venegas, Rut 6.148.020-k, Profesora, domiciliada en calle O' Higgins 483 de la comuna de Pucón.

2.- Ignacio Andrés Quiroz Arrau, Rut 14.207.704-3, Periodista, domiciliado en O'Higgins 483 de la comuna de Pucón.

3.- Haydee Bascuñan Vallejos, Rut 12.907.669-0, Planificadora Social, domiciliada en calle Adolfo Kachelle 140 de la comuna de Pucón.

## **EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA OPUESTA POR LA DEMANDADA EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.**

**SEXTO:** Que, la excepción de incompetencia deducida pasa por determinar la naturaleza del proceso a que da lugar la acción planteada por el actor.

Así, precisamente entre las peticiones concretas de la demandante, se encuentra la declaración de existencia de relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, de manera que el fondo del asunto controvertido es determinar la existencia o no de una relación de subordinación y dependencia, y en tales circunstancias este Tribunal es competente para resolver el asunto conforme a lo que establece el artículo 420 del Código del Trabajo, al disponer que “*Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los*



*contratos individuales o colectivos de trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”.*

Por otra parte, el artículo 423 del mismo cuerpo legal establece que será competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado, o el lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante. Por lo cual, y teniendo presente que los servicios entre la actora y el demandado se prestaron en la ciudad de Pucón, la demanda se encuentra correctamente entablada, y en consecuencia procede rechazar la excepción de incompetencia del tribunal.

### **EN LO QUE ATAÑE A LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA DEL DEMANDANTE.**

**SÉPTIMO:** Que, la demandada opuso la presente excepción basada, en lo medular, en que el actor no posee facultad procesal para efectos de accionar conforme lo pedido, puesto que se expresa 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 regida de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, por las normas del respectivo contrato y, por las normas del Código Civil relativas al contrato de mandato y arrendamiento de servicios, lo que se demostrará mediante los respectivos actos administrativos de designación y término anticipado del convenio.

De lo anotado, ocurre que la falta de legitimación activa, de acuerdo a la postura de la demandada, es un tema a tratar respecto del fondo del asunto sometido a la decisión del Tribunal, de modo que los presupuestos del actor en relación al objeto del juicio deben ser estudiados en relación a la prueba anotada para concluir si existe fundamento para el acogimiento de su pretensión, más no en un estadio anterior, de modo que, se rechazará la pretendida excepción, como se dirá en lo resolutivo.

### **EN CUANTO A LA DECLARACIÓN DE RELACIÓN LABORAL**

**OCTAVO:** Que, el contrato individual de trabajo está definido en el artículo 7° del Código del Trabajo, 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.

Surge así una relación contractual que se rige por las normas del Código citado, y que, conforme a dicha norma, el contrato de trabajo ha de reunir tres requisitos: (1) que se trate de una prestación de servicios personales; (2) que en contrapartida a dicha prestación se pague una remuneración, y (3) que la ejecución de dicha prestación se efectúe bajo subordinación y dependencia de la persona que se beneficia con aquella. Requisitos que en el hecho, al ser concurrentes, se reflejan en ciertos hechos como la obligación del trabajador de dedicarse al desempeño del servicio convenido un tiempo significativo que pasa a pertenecer al empleador; tiempo que se expresa en un horario diario y semanal obligatorio continuado (la jornada de trabajo); debiendo asumir el prestador la obligación o carga de trabajo que diariamente se presente sin que pueda rechazar determinadas tareas, actividades o labores que antes se realizaban según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador, a dependencia técnica y administrativa del patrón, cuya supervigilancia se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las mismas.

**NOVENO:** Que, por su parte, un contrato a honorarios es una convención en virtud de la cual una parte se encuentra obligada a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado a favor de otro, el que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios, y se rige por las reglas relativas al arrendamiento de servicios inmateriales, según lo dispuesto por los artículos 2006 y siguientes del Código Civil.

Surge así una relación regida por el Derecho Común, que puede revestir la forma de un contrato de arrendamiento para la confección de una obra material, o un contrato de arrendamiento de servicios. Caracterizándose el contrato a honorarios por la realización de una actividad por parte del profesional o técnico en forma absolutamente independiente, toda vez que presta sus servicios a título de asesoría o consulta por un trabajo, obra, estudio, proyecto o función determinada, sin recibir órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo, no estando además, obligado a asistir regularmente a la empresa ni al cumplimiento de un horario fijo de trabajo, pues trabaja



por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua (Corte Suprema Rol N° 3.919-2000).

**DÉCIMO:** Que, conforme lo expresado en los acápites anteriores, se desprende que el elemento esencialmente diferenciador entre un contrato de trabajo y un contrato a honorarios lo constituye el vínculo de subordinación o dependencia, inexistente en el caso del segundo.

En efecto, la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia al trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia del empleador en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones y controles de diversas índoles, dar cuenta de las labores realizadas y requerir autorización para salir del trabajo; son las circunstancias que nos permiten determinar la existencia de una relación laboral, independientemente del título del contrato escrito y firmado por las partes, ya que este vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a la particular naturaleza de la prestación del trabajador y no al nombre que le den las partes. Ello encuentra su respaldo legal en el artículo 8° del Código del Trabajo, que establece que toda prestación de servicios efectuada en los términos señalados por el artículo 7° de dicho cuerpo normativo, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Norma que consagra el principio fundamental de nuestra legislación laboral denominado “Primacía de la Realidad”, cuya finalidad es tutelar a trabajadores de situaciones abusivas, haciendo primar siempre los hechos por sobre los términos consignados en el contrato. En definitiva, aunque se haya firmado un contrato a honorarios, si en la práctica se trata de un trabajo bajo subordinación o dependencia, quedará la relación contractual allí surgida, regida por el Código del Trabajo.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que, por otra parte, en virtud de lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, las municipalidades están autorizadas para contratar sobre la base de honorarios, cuando se trate del desarrollo de labores accidentales del municipio y no sobre funciones o servicios que son habituales del mismo.

En dicho sentido, se constata del decreto exento Nro. 1394 de fecha 10 de agosto de 2020, decreto exento Nro. 2057 de fecha 26 de octubre de 2020, y decreto exento Nro. 177 de fecha 28 de enero 2021, los cuales aprueban los contratos de prestación de



servicios entre la Municipalidad de Pucón y don Bastián Leonardo Chacano Ortega, de fechas 22 de julio de 2020 y 25 de enero de 2021, y modificación del contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 01 de octubre de 2020; que el señor Chacano Ortega desempeñó para la Municipalidad demandada las funciones de Psicólogo del Centro Diurno Comunitario, Amigable, Activo y Saludable de Pucón, las que consistieron en: *“entregar atención integral en forma directa en el ámbito de la psicología a los beneficiarios de acuerdo al plan de intervención establecido; Garantizar la acogida y atención eficiente y oportuna de los usuarios que requieren atención de Psicólogo, de acuerdo a los estándares establecidos; Formar parte del equipo multidisciplinario, de las reuniones técnicas y de evaluación de las condiciones socio sanitarias de los usuarios y de las propuestas de intervención de estas generen; entregar acompañamiento técnico permanente al equipo; evaluar, realizar y supervisar la mantención de las capacidades funcionales y de autonomía de los usuarios de acuerdo a las pautas indicadas y otras que el profesional estime conveniente; participar en reuniones técnicas y en la elaboración y ejecución de diagnóstico y planes de atención individual y grupal de los beneficiarios; realizar registro de las intervenciones realizadas e informes técnico según requerimiento; fortalecer y estimular la participación de las personas mayores en las redes sociales, comunitarias y familiares; proporcionar educación a través de talleres, charlas, atención individual a la persona mayor, su familia y al equipo de atención directa; colaborar en la realización de actividades masivas con los beneficiarios; realizar visitas domiciliarias a los adultos mayores para evaluar condiciones ambientales y proponer adecuaciones según pertinencia; facilitar, apoyar y acompañar a las familias y/o cuidadores informales de los adultos mayores, en la ejecución y cumplimiento de los objetivos del plan; realizar procesos de inducción, seguimiento, supervisión y evaluación de alumnos en práctica de Psicología; gestionar, asesorar y orientar entrega de ayudas técnicas y adaptaciones; otras actividades o funciones de la naturaleza de su cargo, según disponga su jefatura”*

Funciones que, según se desprende de los antecedentes singularizados, se enmarcan en la función genérica de psicólogo del Centro Diurno Comunitario, amigable activo y saludable de Pucón, para la cual fue contratado el actor.

Asimismo, en la cláusula primera del inicial contrato antes sindicado se dispone que *“El centro Diurno Comunitario, amigable, activo y saludable nace por medio de un convenio entre la Municipalidad de Pucón y SENAMA, por dos años de duración con*





*opciones de re postulación por dos años más, donde se atenderá a 75 personas mayores residente de la comuna, la cual el programa busca promover y fortalecer la autonomía e independencia en las personas mayores, esto que permitan retrasar su pérdida de funcionalidad, manteniéndolas en un entorno familiar y social, a través de la asistencia periódica del centro diurno. A través de su decreto exento Nro. 1210 con fecha 06 de julio del 2020 que aprueba el programa.*

*El financiamiento del programa se detalla en el convenio, la cual SENAMA transferirá para el cumplimiento de objetivos del presente convenio la suma total de \$108.000.000 (ciento ocho millones de pesos) a la cuenta municipal, dicha suma se pagará en 8 cuotas sucesivas de \$13.500.000 (trece millones quinientos mil pesos), donde señala el convenio.*

*La Municipalidad, contrata al Prestador (a) para que este (a) preste sus servicios para los siguientes cometidos específicos, en la realización de actividades del Programa ‘Centro, Diurno Comunitario, Amigable, Activo y Saludable de Pucón’*

*Mientras que la cláusula primera del segundo de los contratos celebrados reza “La Municipalidad de Pucón, dentro de sus múltiples funciones, le compete el desarrollo comunitario y la asistencia social, a través de las cuales busca mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, labor que ejecuta con cargo a sus respectivos programas sociales, los que anualmente se ponen en vigencia, asignándoles un presupuesto determinado para su ejecución. Dicho presupuesto, como resulta evidente, necesariamente debe coincidir con cada ejercicio presupuestario. Por tanto, para su implementación, se requiere recursos materiales y humanos, este último elemento es esencial para la consecución de los fines propuestos y su efectiva ejecución, las que, en estas condiciones, por tratarse de labores no habituales o accidentales, incluso, en distintos días, horarios y lugares de la comuna, es que se requiere de su apoyo, el que resulta fundamental para lograr objetivos del programa social.*

*El programa Centro Diurno Comunitario Amigable, activo y saludable de Pucón, nace por medio de un convenio entre la Municipalidad de Pucón y SENAMA, proyecto ejecutable por 2 años con opciones de re postulación por 2 años más, donde se atenderá a 75 personas mayores residente de la comuna, la cual el programa busca promover y fortalecer la autonomía e independencia en las personas mayores, esto que permitan retrasar su pérdida de funcionalidad, manteniéndolas en un entorno familiar y social, a través de la asistencia periódica del centro diurno o mediante visitas domiciliaria.*



XLSEXZZEJC

*El financiamiento del programa se detalla en el convenio, la cual SENAMA transferirá para el cumplimiento de objetivos del presente, la suma de \$108.000.000 (ciento ocho millones de pesos) a la cuenta Municipal’’*

De lo anterior, se colige que las funciones para las cuales fue contratado el demandante se encontraban sujetas al convenio celebrado entre SENAMA y la Ilustre Municipalidad de Pucón, en el contexto de la adjudicación de esta última respecto del proyecto de financiamiento de Centros Diurnos Comunitarios del Servicio Nacional del Adulto Mayor, convenio que consta de la resolución exenta Nro. 1034 de fecha 30 de junio de 2020 emitido por el organismo antes reseñado.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que, ahora bien, resulta trascendental para determinar la naturaleza de los servicios prestados por el demandante a la Municipalidad demandada, el carácter de “labores accidentales” y “no habituales” o “servicios para cometidos específicos” de las labores ejecutadas, que permiten a la administración contratar personal bajo la modalidad de honorarios, de conformidad a lo reseñado en el artículo 11 de la ley 18.834.

Por otro lado, cobra vigencia en tal aspecto lo prescrito por el artículo 4 de la ley 18.833, Ley de Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, que señala que “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.”

Así, para determinar si en el caso de la especie se está bajo este sistema de contratación, debe analizarse si efectivamente los servicios del actor lo fueron bajo el prisma que señala el artículo, esto, es, que sean labores contratadas a honorarios y que sean para labores accidentales, cometidos específicos y no habituales de la municipalidad. En este sentido, consta la resolución exenta Nro. 1034 de fecha 30 de junio 2020 que aprueba el convenio suscrito entre el Servicio Nacional del Adulto Mayor y la



Municipalidad de Pucón, para el financiamiento de un proyecto ubicado en la comuna de Pucón del Programa Centros Diurnos, componente “Centros Diurnos Comunitarios”, del Servicio Nacional de Adulto Mayor. Así, fluye de su cláusula cuarta que el proyecto tendrá una *duración de 24 meses* a contar del primer día del mes siguientes al acto administrativo que aprueba el convenio, *pudiendo prorrogarse por una vez, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria del Servicio*, por un máximo de 24 meses, no pudiendo superar al 30 de junio del 2024, sin necesidad de llamar a un nuevo concurso.

Asimismo, en la cláusula décima se acordó que las partes comparecientes, de común acuerdo podrán poner término al convenio, y que SENAMA podrá hacerlo en forma administrativa, unilateral y anticipadamente en caso de verificarse alguna de las situaciones que se detallan en la misma cláusula.

Es decir, de la lógica como elemento valorativo de la sana crítica se desprende que la ejecución del programa Centro Diurno Comunitario, amigable activo y saludable de Pucón, se encuentra sometido a la disponibilidad de los recursos externos que pueda proporcionar SENAMA, pudiendo poner término de común acuerdo al convenio e incluso unilateralmente por parte del Servicio, siendo dable concluir que no trata de una actividad connatural y permanente a los fines de la municipalidad, sino que más bien se encuadra dentro de una actividad transitoria, concretamente, los denominados “cometidos específicos”, toda vez que en razón del artículo 11 de la Ley 18.695 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica de Municipales, el ente corporativo desarrolló, en este caso, actividades empresariales, en donde la Municipalidad de Pucón se adjudicó, a través de la respectiva licitación, un programada dentro de un período determinado. De contrario, si se tratara de una actividad permanente y connatural a los fines propios de la municipalidad, según lo señala el artículo 3 de la misma norma legal, su duración no estaría supeditada a los recursos que otro organismo le pueda proporcionar dentro de un período determinado. Se trata entonces de una actividad que tiene para su ejecución una fecha de conclusión preestablecida, respecto de la cual tampoco se acreditó la renovación del convenio suscrito entre la Municipalidad y SENAMA.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, en el mismo sentido corren agregadas las declaraciones de doña **Ligia Turra Venegas** quien depone que “*físicamente no conoce al actor*,



trabajaba como sicólogo en el programa de cuidado de adulto mayor que depende de SENAMA, que desarrolla la DIDECO con el centro de adulto mayor, cada vez que él estaba trabajando, él debía presentar boleta de honorarios. Él estaba contratado con honorarios, su modalidad era esa, el programa donde él trabajaba era de SENAMA, ellos hacían de puente entre programa y aquí. La remuneración era 630.000, a partir de las últimas modificaciones, la jornada, no tenía, ellos trabajan por funciones, cumplir ciertas funciones y a partir de eso es el acuerdo, cada honorario depende de la especialidad de trabajo que debe realizar. El término de su contrato, como él era funcionario a honorarios, estaba sujeto a cumplimiento de funciones, su evaluación es mensual, su jefe directo es parte del programa les daba informes y es así que, porque no estaba cumpliendo sus funciones terminó su vínculo. No se le adeuda nada, se terminó el contrato y se pagó el mes completo.”

Contrainterrogada, dice que “es directora de DIDECO, tenía otros programas, como adulta integral, el CEDIAN, es un programa del SENAMA donde se desempeñaba el actor, la municipalidad tiene programa de adulto mayor, pero no es CEDIAN. Lo de la municipalidad se llama adulto mayor.”

Interrogada por el Tribunal manifiesta, que “CEDIAN, es centro diurno integral adulto mayor, es donde funciona el programa adulto mayor.”

Igualmente corre agregado el testimonio de don Ignacio Quiroz Arrau, quien expone que “tuvo que notificar al demandado respecto de su cese de funciones, cláusula que menciono está en todos los contratos, le consta cuanto se le pagaba por remuneraciones, de acuerdo al servicio, esta contrato para el primero con 440.000, luego en el 2021, hubo un reajuste y se le pago 600.000; las labores del señor Chacana, dentro de sus contrato, están, con el convenio y el municipio genera contrato tipo, entre ellas, la atención psicológica hacia los adultos mayores, los dineros de los honorarios, estos son provenientes son fondos externos del SENAMA por el convenio que se firmó que pasan a la cuenta municipal, los dineros que entran, es por los informes del municipio hacia el SENAMA; dependen de eso, en las funciones que desempeña el señor Chacana; los elementos específicos, son los que están en el convenio, el vea como organizarse respecto a las funciones que realizaba; no se le adeuda nada.”

Contrainterrogado, dice que “él le fue a dejar la carta al señor Bastian Chacano, informativo, presencialmente, se lo fue a dejar a su oficina, estaba esa oficina en el



centro integral del adulto mayor, y este centro integral es dependencia municipal de atención psicológica del adulto mayor.”

Finalmente, se agrega el testimonio de doña **Hadee Bascuñan Vallejos**, quien expone que “ *la relación laboral, fue netamente prestar servicios honorarios al proyecto dependiente del SENAMA centro diurno que pertenece al programa adulto mayor, las funciones del demandante; ello lo sabe porque es la encargada del programa adulto mayor y ve temas de funcionamiento; el centro diurno trabaja al alero del programa adulto mayor, en este proyecto tenía varias funciones, aunque no todas cumplidas, esto es, el seguimiento, y contención en adultos mayores, trabajo con el equipo del centro integral, planificaciones de trabajo, mantener al equipo del programa, del centro integral CEDIAN, entregar contenido, entregar informes de trabajo con ellos, como sicólogo, no vio el trabajo que él hacía y que él no cumplió; su trabajo se terminó por incumplimiento de funciones, por eso se terminó, hubieron inconvenientes con problemas de comunicación; el no entregaba los informes a tiempo, pues se basan en metas, pues todos los proyecto de gobierno, todo eso es por metas, cumplir etapas, sino, no se cumplen las metas, entonces se entregan informes correspondientes de cada planificación, no los hacía a tiempo, siempre se quejaban porque no los entregaba a tiempo; ella como encargada, se reunió con coordinador, y pidió el cambio de él; ella vio el contrato del señor Chacano, los recursos son externos, son proyectos, éstos se entregan a la municipalidad, el profesional es contratado por la municipalidad pero los recursos son externos, por eso se cumple con las metas del proyecto. No se le adeuda nada.”*

Contrainterrogada, “*ella solicito el cambio del señor Chacano, en un proceso de tiempo se buscó a otra persona. El proyecto era con recursos externos del SENAMA, es el CEDIAN el proyecto, donde él trabajaba, el programa del adulto mayor es distinto, mismo fin, son diversos, el programa adulto mayor es municipal; lo veía a veces, lunes o martes, al medio día, siempre en las mañanas. Ella evaluaba lo que el demandante hacía.*”

Interrogada por el Tribunal, indica que “*CEDIAN, es Centro Integral Comunitario Amigable.*”

En efecto, todos los testigos son contestas en señalar que los recursos de los cuales depende la ejecución del programa “CEDIAN”, son externos, sujetos a la disponibilidad presupuestaria del Servicio Nacional de Adulto Mayor, testimonios cuya sustancialidad



trasunta en tener por acreditado que efectivamente el desarrollo del programa para el cual fue contratado el actor se encuentra supeditado a un organismo ajeno al municipio, lo que en definitiva refuerza lo ya analizado en el acápite que antecede, toda vez que resulta ser una máxima de la experiencia que los organismos públicos al desarrollar actividades que no le son habituales, lo hagan bajo la modalidad de contratación civil, específicamente, a través de la figura de contrato de arrendamiento de servicios inmateriales, como acontece en la especie.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, se han incorporado también boletas de honorarios de fechas 17 de agosto -por mes de julio-, 17 de agosto, 8 de septiembre, 28 de octubre, 16 de noviembre, y 9 diciembre, todas del año 2020; y de fechas 8 de febrero, 22 de marzo, 26 de abril, 26 de mayo, 29 de junio, 28 de julio, 30 de agosto y 27 de septiembre, todas del año 2021, conforme las cuales y de los antecedentes probatorios ya relacionados, dan cuenta que el demandante realizó labores específicas de Psicólogo, acotadas al programa Centro Diurno comunitario de Pucón. En el mismo orden de ideas, tanto el set de informes de desempeño de Contratos a Honorarios, elaborados por el demandante para la Municipalidad de Pucón, en los periodos que abarcan los meses de Julio a diciembre de 2020, y de enero a junio, agosto y septiembre, de 2021; como los informe de actividades, certificado de funciones, y decreto de pago, elaborados por el Director de Desarrollo Comunitario y por el Director de Control y Director de Administración y Finanzas (s); antecedentes todos que vienen en reforzar lo hasta aquí razonado en orden a que todas funciones ejecutadas por el don Bastián Chacano, lo fueron dentro del marco del Programa para el cual fue contratado, esto es, del centro diurno financiado por SENAMA.

Ahora bien, si bien existen indicios referentes a que tal emisión de boletas de honorarios pudieren tener la entidad de la dependencia del servicio demandado, ocurre que ello es, siempre y cuando, se hubiere comprobado la existencia de una prestación que excediere los términos del artículo 11 de la ley 18.834. Empero, resulta que, como se viene diciendo, las relaciones entre el actor y la municipalidad se enmarcaron en el desarrollo del tiempo acotado del programa indicado, cuyos fondos provenían del marco de la ejecución de tales funciones y no quedo determinado que ello obedeciere a



XLSEXZZEJC

una necesidad permanente del municipio, que desarrollare en los términos de la ley 18.695 Orgánica de Municipalidades.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, por lo demás, el demandante fue legalmente notificado de su obligación de comparecer a audiencia de juicio a prestar declaración, sin hacerlo, y al no presentar una debida justificación de su rebeldía, a solicitud del actor el tribunal hará uso de la facultad que le confiere el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, de acuerdo al cual: *“Si el llamado a confesar no compareciere a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negare a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda”*. Apercibimiento que al hacerse efectivo, reafirma lo hasta aquí razonado, presumiéndose efectivo lo señalado por la demandada, en cuanto a la naturaleza jurídica de la función ejecutada por el actor, la cual corresponde a una contratación de servicios bajo la modalidad de honorarios, por tratarse de labores accidentales a la función municipal.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, la Ley N° 18.834, establece el Estatuto Administrativo para los funcionarios Públicos, y conforme a su artículo 11, se permite a los Órganos o Servicios Públicos, como lo la Municipalidad de Pucón, contratar 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 del Servicio respectivo, mediante el acto administrativo correspondiente.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Por último, establece que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de ese Estatuto.

Consecuentemente, conforme a esta normativa, la demandada, como organismo Público, puede contratar personas a honorarios; y, entre ellos a personas expertas en determinadas materias, y, asimismo, puede contratar sobre la base de honorarios los servicios para cometidos específicos.

Como ha quedado establecido en esta sentencia, la demandada encargó a la



demandante un cometido específico, esto es, la prestación de servicios en calidad de psicólogo del programa Centro Diurno Comunitario amigable, activo y saludable de Pucón, de modo que encajan justamente en los requisitos del artículo 4 de la ley 18.883.

Por tanto, la relación contractual entre las partes en juicio estaba amparada por la norma del artículo 11° de la Ley N° 18.834, esto es, por un contrato a honorario, circunstancia que respondió a la voluntad y consentimiento de ambas, conforme ya se relacionó en esta sentencia.

Efectivamente, con el análisis y ponderación de la prueba, efectuada, se logra la convicción que la demandante asumió una labor específica para la demandada, y consecuentemente las partes quedaron sujetas a la norma transcrita, suscribiendo los respectivos contratos a honorarios, cuya existencia, y servicios específicos, reconoce la actora como fundamento de su pretensión.

Los contratos se redactaron y acordaron por las partes, con los derechos, obligaciones, alcances y efectos, aceptados por ambas, y al respecto no cabe hacer cuestionamiento alguno, según se ha determinado en este fallo.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, es cierto que los contratos a honorarios contienen estipulaciones referidas a supervigilancia y fiscalización y cumplimiento de una jornada semanal, que la demandante, ahora, entiende que son de naturaleza laboral, sujetos al Derecho del Trabajo, y que por ello debe declararse que se trata de un contrato de trabajo.

Esa conclusión no es válida por cuanto esas estipulaciones, en este caso en particular, no pueden asociarse o vincularse a un contrato de trabajo o a una relación laboral, en los alcances del Código del Trabajo, y en realidad quedan comprendidas en la norma del inciso final del artículo 11 de la Ley N° 18.834, en cuanto a que la persona contratada a honorarios se registrará por las reglas establecidas en el respectivo contrato.

En definitiva, la demandante fue contratada para realizar un cometido específico, conforme lo autoriza el Estatuto Administrativo, y sujeta a las normas establecidas en los respectivos contratos a honorarios.

Quedando establecido de manera irrefutable que la voluntad y consentimiento de las partes para convenir en la relación contractual que las unió nació y se desarrolló





conforme a un régimen de libertad, autonomía, y discrecionalidad, en total conciencia de sus alcances.

En este mismo orden de ideas, es un hecho cierto que el actor emitió las correspondientes boletas de honorarios, y con ello se generaron los pagos y percibió los montos respectivos. Además, y conjuntamente ella misma elaboró los informes mensuales con las actividades desarrolladas en cada período, y allí, como se dijo, sólo se consignan servicios relacionadas al Programa para el cual fue contratado.

A su vez, la legalidad de este tipo de contratación al interior de los servicios públicos, es una facultad expresamente entregada por la ley, conforme lo dispone la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, tal como se ha expresado, y en este caso tal reglamentación se ajusta al caso en cuestión, por cuanto los servicios del demandante se destinaron únicamente al cumplimiento de un exclusivo del Programa, un cometido específico, el que se financiaba con fondos públicos específicos y externos; dichos servicios fueron esencialmente transitorios, sujetos a la vigencia del Programa y respectivo financiamiento, sin perjuicio de la posibilidad de su renovación.

De esta manera, el contrato de honorario celebrado por las partes respondió a la forma contractual que permitió al demandante constituirse en prestador de servicios determinados, de la manera que aceptaron y acordaron.

En definitiva, los contratos de honorarios suscritos por las partes no pueden conformar elementos de un contrato del trabajo, por cuanto no lo son, allí no hubo relación laboral.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, entonces, lograda la convicción que entre las partes no existió, y que jamás pudo surgir y subsistir un contrato de trabajo, y la consecuente relación laboral, regida por el Código del Trabajo, resulta innecesario hacer alguna consideración acerca del supuesto despido y nulidad de éste por el no pago de cotizaciones previsionales, o al pago de las prestaciones laborales demandadas, por cuanto todas ellas son incompatibles con la existencia de otro tipo de relación contractual, como la nacida de contratos a honorarios.

En este sentido, tratándose de un contrato de honorarios, ajenos al Derecho del Trabajo, las circunstancias de fondo que determinan el ejercicio de la facultad de la demandada, de hacerlo concluir de manera anticipada, queda fuera de la competencia de este tribunal del Trabajo, y por ende no puede ser objeto de declaración y por ende, la prueba relacionada con tal hecho no puede ser ponderada o valorada.



**DÉCIMO NOVENO:** Que, el resto de la prueba en nada altera lo hasta aquí razonado, como lo es la credencial Institucional, emitida por la Ilustre Municipalidad de Pucón, para Bastián Chacano, toda vez que la sola credencial, no resulta suficiente para efecto de establecer una relación de subordinación y dependencia, sino que solo constituye una forma de identificación para efectos de ejecutar las labores encomendadas; Certificado N°127, emitido por la María Arriagada Cárdenas, Jefe del Departamento de Personal y Remuneraciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pucón, para Bastián Chacano, con fecha 15 de septiembre de 2021, puesto que solo da cuenta las funciones ejecutadas por el actor, las cuales ya fueron analizadas; Copia de Notificación, emitida por Ignacio Quiroz Arrau, Director de Recursos Humanos de la Municipalidad, para Bastián Chacano, de fecha 9 de septiembre de 2021, la cual al haberse acreditado que la relación contractual no corresponde a una laboral, ningún antecedente entrega para el debate de la cuestión controvertida; Decreto exento número 911, modificación de contrato entre la Municipalidad y el actor, de fecha 14 de abril de 2021, por cuanto sólo indica que el contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 9 de abril de 2021, rige a contar del 1 de abril de 2021 al 20 de diciembre de 2021, no aportando antecedente respecto a la subsunción de la relación entre las partes como de contenido laboral, sino que atañe meramente a la extensión de la relación contractual entre ambos.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 5°, 7°, 10°, 420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo; Ley N° 18.834, ley 18.695 y 18.833, **SE DECLARA:**

I.- Que, se rechaza la excepción de incompetencia del Tribunal deducida por la demandada Municipalidad de Pucón en el escrito de contestación de la demanda, de fecha 10 de noviembre de 2021.

II.- Que se rechaza la excepción de falta de legitimación activa opuesta por la demandada Municipalidad de Pucón en el escrito de contestación de la demanda, de fecha 10 de noviembre de 2021.

III.- SE RECHAZA, en todos sus partes, la demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad de despido, y cobro de prestaciones, deducida por don **BASTIAN LEONARDO CHACANO ORTEGA**, ya individualizada, en contra de la



**MUNICIPALIDAD DE PUCÓN**, representada por su alcalde Carlos Reinaldo Barra Matamala, también individualizado, conforme se expuso y analizó en esta sentencia.

IV.- Que, no se condena en costas a la demandante por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese y Notifíquese.

RIT: O-28-2021.

RUC: 21-4-0360953-3

Dictada por don **FRANCISCO MADRID ALARCÓN**, Juez Titular del Juzgado de Letras y Garantía de Pucón.



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>