

San Javier, ocho de julio de dos mil veintiuno

VISTO:

Que comparece CECILIA ADRIANNA ALARCÓN ANTÚNEZ, Psicóloga, Cédula nacional de Identidad N° 17.447.197-5, con domicilio para estos efectos en calle Independencia N° 437, Oficina 204, Linares y presenta demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, Reconocimiento de relación laboral indefinida, cobro de cotizaciones previsionales y de salud, remuneraciones y demás prestaciones en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, con domicilio en Arturo Prat 2490, San Javier de Loncomilla, San Javier, Región del Maule, RUT 69.130.100-1, representada por su Alcalde, don JORGE IGNACIO SILVA SEPÚLVEDA, RUN 7.993.074-1, del mismo domicilio, solicitando que ésta sea acogida a tramitación y se dé lugar a ella, en todas sus partes, con expresa condenación en costas, conforme a las siguientes consideraciones de hecho y de Derecho:

I. CUESTIONES DE COMPETENCIA, PROCEDIMIENTO Y CADUCIDAD:

1. COMPETENCIA: US. es competente para conocer de esta acción dado que es el juez del lugar donde se prestaron los servicios.

De igual modo, US. es competente para conocer de la presente acción atento a lo previsto en el artículo 420 del Código del Trabajo, norma que dispone, en su letra g, que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo “todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral”

Pues bien, el artículo 485 del Código del Trabajo consagra el Procedimiento de Tutela Laboral, el cual “se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores” y “para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código”.

A su vez, el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo dispone una contra excepción a lo establecido en el inciso segundo de la misma norma, al decir: “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas, en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos y materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a éstos últimos”. Ciertamente, el contrato por el cual me regía no contempla regulación alguna sobre el particular, de suerte tal que es plenamente aplicable la regla de competencia anotada.



Así, US. es competente para conocer de estos autos, tanto formal como materialmente, habida consideración de la regla de competencia de la letra G del artículo 420 del Código del Trabajo, con relación al Procedimiento de Tutela Laboral de los artículos 485 y ss., y de la contra excepción dispuesta en el inciso tercero del artículo 1º del citado cuerpo legal, respecto de la excepción prevista en su inciso anterior.

Finalmente, atendido lo dispuesto por el artículo 423 inciso 1º del mismo cuerpo legal, que señala: “Será juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales”, por lo tanto, la competencia le corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo de San Javier.

2. PROCEDIMIENTO: tomando en consideración la materia de la presente denuncia, y lo dispuesto en el artículo 491 del Código del Trabajo, corresponde la aplicación del procedimiento ordinario, regulado en los artículos 446 y siguiente del mismo cuerpo normativo indicado.

3. CADUCIDAD: Atendido a que mi despido se produjo el día 31 de diciembre de 2020, el plazo para interponer la acción no se encuentra caduco.

II. EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTACIADA DE LOS HECHOS EN CUANTO A LA TUTELA LABORAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES

1. Antecedentes de la relación laboral.

Comencé a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 02 de mayo de 2017 a favor de la Ilustre Municipalidad de San Javier, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en realidad eran contratos de trabajo.

Durante todo el periodo laboral que me unió con la demandada, cumplí a cabalidad tanto con la jornada de trabajo como con las directrices que me eran entregadas hasta el momento del despido del que fui objeto, el día 31 de diciembre de 2020.

En efecto, durante todo el tiempo que presté servicios a favor de la demandada, trabajé como Psicóloga del Centro de la Mujer (En adelante CDM), cuyo objetivo principal es atender a las mujeres víctimas de Violencia Contra la Mujer o VCM en las localidades de San Javier, Villa Alegre, Linares, Colbún y Yervas Buenas.

Este cargo era evidentemente estable, permanente e indispensable dentro de los servicios que brinda la Ilustre Municipalidad de San Javier a su comunidad.



Durante todo el periodo que presté servicios a la demandada estuve sujeta a jornada de trabajo que se encontraban claramente establecidas, al poder de mando de mis superiores, así como también al deber de obediencia en el desempeño de mis funciones.

El contrato celebrado con la demandada constituye una abierta infracción a la legislación aplicable, ya que corresponde a un contrato de honorarios. Sin embargo, corresponde imputarle bajo el principio de la supremacía de la realidad la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como más adelante se expondrá.

En efecto SS., durante todo el tiempo que trabajé prestando servicios a la demandada, esto es 3 años y 7 meses, realicé mis funciones por las que fui contratada, y en virtud de ésta, es que se fue extendiendo mis labores por un extenso periodo, como SS. Podrá verificar mediante los contratos y demás pruebas en la etapa procesal correspondiente.

2. Hechos constitutivos de la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales.

Tal como se indicó, asumí mis funciones para las que fui contratada el día 02 de mayo de 2017, y durante todo ese año mi trabajo en el CDM transcurre de forma esperada y sin ningún tipo de dificultades laborales, en la que mantenía una relación adecuada con mi jefatura directa de aquel tiempo doña Tamara Zúñiga Parada que era la coordinadora del CDM y con el encargado de convenios de la Municipalidad de San Javier de ese entonces.

Al ser contratada bajo la modalidad de contrato a honorarios, me permitía ejercer otras labores como profesional, por lo que mientras era Psicóloga del CDM, también era Perito en la Defensoría Penal Pública, cuya labor fue respaldada y autorizada por el encargado de convenios de la demandada.

A mediados del año 2018, y debido a una rendición mensual que no se encontraba conforme a los requerimientos, la que además visó mi coordinadora de aquel momento, la persona encargada de la DIDECO de la Municipalidad me citó a su oficina con el objeto de solicitar mi renuncia voluntaria por el error administrativo que había cometido, el que por cierto desconocía toda vez que se encontraba visado por mi jefatura. En aquella citación siento una amenaza a mi labor, ya que me señaló que si no



renunciaba voluntariamente, este error cometido quedaría registrado en mi hoja de vida, no cediendo ante esta amenaza.

A comienzos del año 2020, en una reunión técnica se tomó la decisión que las 2 psicólogas que componíamos el equipo de atención estaríamos de forma permanente una en cada una de las dos oficinas de atención a mujeres víctimas de VCM. Estas oficinas se encuentran ubicadas una en San Javier que atiende a mujeres víctimas de VCM de las comunas de San Javier y Villa Alegre, y la otra se encuentra ubicada en dependencias de la Gobernación de Linares en la cual se ayuda a las mujeres de las comunas de Linares, Colbún y Yerbass Buenas. Durante la segunda quincena de enero de 2020 se me comunica que debo asumir los casos que corresponden a las localidades de Linares, Yerbass Buenas y Colbún, prestando efectivamente mis servicios en la comuna de Linares.

Así las cosas, en el mes de enero del año pasado asume las funciones de coordinadora del CDM doña Francisca Albornoz Dachelet en reemplazo de mi anterior jefatura con quien mantuve una relación normal de trabajo durante un periodo de tiempo, sin embargo luego de un tiempo comienzo a sentir que su trato hacia mí se torna algo hostil.

Luego, en específico el día lunes 20 de julio de 2020 celebramos la primera reunión de análisis de casos en conjunto con la coordinadora, la cual fue realizada de forma remota. En aquella oportunidad, obtuve las felicitaciones de la coordinadora por mi trabajo realizado tanto en la forma ordenada de organización de mis casos como las planillas personales utilizadas para la atención de las usuarias. Ello derivó en que utilizara mis formatos de planillas para el resto del equipo.

Es en esta misma reunión que aprovecho la ocasión de efectuar un reclamo en cuanto a la forma de atención a las mujeres participantes del CDM, ya que lamentablemente son atendidas en forma tardía por parte de la abogada que también era parte del equipo de trabajo, incluso existiendo mujeres que no habían sido atendidas y que debieron serlo durante el mes de enero de 2020.

En razón de ello, la coordinadora me indicó que este tema iba a ser abordado en una próxima reunión técnica, solicitándome que enviara las derivaciones y correos electrónicos de aquellos casos a la abogada con copia al correo que era manejado por la coordinadora. Sin embargo, pese a esto la situación continua de la misma forma, es decir, algunas mujeres continuaban sin la atención legal correspondiente.



Así, el día 30 de julio aproximadamente a las 08:40 am envió un correo a la abogada del CDM con copia a la coordinadora, en él le solicito la atención legal para 2 mujeres; luego a las 09:10 hrs le reenvió un correo a la abogada que fue enviado en primera instancia el día 17 de julio, en el cual pongo en copia a la coordinadora cuyo tenor era solicitar la complemento de 2 anexos de 2 carpetas del CDM.

Como consecuencia de mi correo, la abogada me responde el mismo día 30 de julio cerca de las 23 hrs, en el cual me solicita empatía ya que indica que se encuentra atrasada en sus labores y entrega una fecha tentativa de respuesta a la solicitud. Es acá SS en que mi sorpresa fue mayor, ello ya que en el correo de respuesta de la abogada venía un correo de arrastre de mi jefatura, la coordinadora doña Francisca Albornoz, en cual cito textual “Fabi (abogada), me parece que le dio... puedes darle respuesta, si no tienes la información responde con una fecha aproximada en la cual puedes darle respuesta. Cariños y ánimo. Fran.”

Al enterarme de esta situación y de saber que la coordinadora tenía ese trato hacia mi sentí gran pesar y frustración profesional toda vez con sus palabras atentó contra mi integridad psíquica, ello porque sentí un menoscabo hacia la labor que realizaba en el CDM, lo que haciéndome sentir además que mis solicitudes estuvieran fuera de lugar o innecesarias, siendo que ellas eran totalmente acorde a la labor profesional de mi compañera de trabajo, y lo que es más importante tenían relación directa con que las mujeres participantes del CDM recibieran las atenciones para lo cual fuimos contratadas.

Producto de este trato por parte de la coordinadora, decido hacer saber a mi jefatura de mis sentimientos luego de sus comentarios, por ello en la reunión de equipo a la semana siguiente expuse lo sucedido, ofreciendo una disculpa por si molesté a la coordinadora o a la abogada con mis solicitudes, las cuales siempre fueron relacionadas al trabajo que debíamos hacer en el CDM, así le hice saber que me sentí ofendida y cuestionado mi trabajo como profesional y que este tipo de comentarios afectan la relación laboral.

Una vez expuesto mi punto de vista, la coordinadora erróneamente se siente atacada, señalando que esa no es la instancia para conversar estos temas, siendo que son de carácter profesional.

Con esta postura, lamentablemente la coordinadora continua con su ataque hacia mi, y en la misma reunión frente a todo el equipo de trabajo me dice: “sería lo mismo



que yo te dijera que la Teresa –coordinadora del CDM de Talca-, la Xenia- Encargada de programas en convenio con la Ilustre Municipalidad de San Javier- y el Eduardo- Encargado regional de VCM en SernamEG-, me dijeron que tenía que tener cuidado contigo”

Así SS, la coordinadora con su comentario me expuso frente a terceros que se encontraban en la reunión y que claramente no tenía relación alguna con el tema tratado, lo que trajo como consecuencia generar rumores dentro del equipo de profesionales del CDM. Obviamente SS con este tipo de comentarios sentí acongojo y aflicción, ello ya que me enteré que mis superiores hablan a mis espaldas, por lo que no pude contener las lágrimas, viéndome en la necesidad de apagar la cámara en ese momento y retirarme un momento de la reunión. En ese instante una compañera de trabajo al verme en aquel estado también se retira de la reunión un por un momento para brindarme consuelo, pero en ese momento la coordinadora no muestra empatía alguna con mi situación y se muestra enojada y decide que al no encontrarme presente poner fin a la reunión.

Aquí es SS, donde nuestra relación laboral sufre un quiebre producto de lo señalado. Es más, la coordinadora me coarta la posibilidad de denunciar lo ocurrido, toda vez que todos los involucrados por miedo a represalias están a favor de ella, no teniendo a quien recurrir.

Así las cosas, posterior a estos hechos siento un hostigamiento por parte de doña Francisca, ya que desde ese momento inicia un seguimiento exhaustivo de mis casos y todas las acciones que realizo dentro del CDM, siendo que antes de lo ocurrido jamás lo hizo.

Sepa US que la situación empeora, ya que una de las mujeres que eran atendidas en el CDM realiza un reclamo en la OIRS del SernamEG, y que iba dirigido directamente en contra de la coordinadora doña Francisca Alborno. Es así que con fecha 07 de julio doña Francisca me solicita un detalle de las atenciones para con esta mujer, el cual le respondo y en su respuesta a mi correo me pregunta si yo estaba en conocimiento de este reclamo. Lo grave de esta situación SS es que en el equipo del CDM comenzaron rumores que fui yo la que incentivó a esta mujer a realizar este reclamo, lo que generó dudas entre mis colegas.

Otra situación que SS debe conocer fue la ocurrida durante el mes de noviembre de 2020, ya que realicé una consulta a la coordinadora respecto de un caso que requería



seguimiento, ello porque había utilizado uno de los elementos de protección con que cuentan las mujeres víctimas de violencia que es la llamada de emergencia, y de la cual yo no había recibido una alerta. El hecho de haber preguntado por este caso, la coordinadora lo consideró grave lo que fue injustamente reflejada en mi evaluación de desempeño de aquel año, porque la referida medida de protección (llamada de emergencia) fue puesta a disposición de la Fiscalía Local.

Otro cuestionamiento por parte de la coordinadora respecto de mi labor en el CDM se dio por un caso que requería de forma urgente e inmediata un ingreso a la Casa de Acogida, debido a que la vida de la mujer que debía ser atendida se encontraba en riesgo, sin embargo, lamentablemente comenzó una larga e innecesaria tramitación para este ingreso que jamás me había ocurrido en mis 4 años de Psicóloga en el CDM. A pesar de haber seguido muy de cerca el caso y cada uno de los lineamientos para gestionar este ingreso, se me responsabiliza a mi de esto, siendo que es la coordinadora la encargada de realizar este trámite administrativo. Este hecho la coordinadora lo utiliza para informarlo a través de mi evaluación de desempeño.

Como consecuencia de todo lo vivido durante el año 2020 con mi jefatura, en las siguientes reuniones técnicas no me atreví a dar opiniones, ello porque cada vez que intenté algún comentario todos eran cuestionados por la coordinadora, llegando incluso a realizar gestos cuando expuse algún caso en particular para análisis.

El día 02 de diciembre de 2020. Doña Francisca Albornoz realizó mi evaluación de desempeño donde mencionó además de mi experiencia y área técnica, aspectos personales que claramente no tienen relación con mi labor de profesional.

Así para ilustrar a SS paso a señalar las áreas en las cuales fui injustamente evaluada por la coordinadora, estas son:

1. “Analiza eficazmente desde el ámbito psicosociojurídico los casos que le corresponda atender”: Según este punto, para la coordinadora debí limitar la atención legal de las mujeres derivando el caso a la abogada, sólo en el caso que se trate de Violencia contra la Mujer, a pesar que en las orientaciones técnicas 2019-2020 se indica que cada mujer que consulta, debe ser orientada y debido a que no soy abogada, sugería a la abogada que le brindara la orientación e información, según sea la necesidad de la mujer.

2. “Participa activamente en acciones intersectoriales”; a este punto doña Francisca agrega que, le debo “dar aviso” de cada una de las coordinaciones de caso



realizadas, siendo además un factor importante en mi baja calificación que, a su juicio, no comparto con las colegas, con los contactos de la red, situación que claramente no es efectiva.

3. “Participa en actividades de Autocuidado”; a la fecha de evaluación, el equipo CDM no había realizado ninguna actividad de autocuidado, y que la baja calificación, según el reporte de la coordinadora, se debió a que no participé de una invitación de autocuidado de carácter voluntario, en específico de una ONG que se realizó el día viernes 13 de noviembre de 2020. Para este evento se me envió la invitación el 09 de noviembre de 2020 a las 09:37 hrs, e inmediatamente respondo a las 09:41 hrs. que no podré participar ya que tengo agendadas las horas de atención para ese día. Por este hecho de querer cumplir con mi labor para la cual fui contratada, la coordinadora me evaluó injustamente.

4. “Es evidente su preocupación por realizar trabajo en equipo”, mi calificación en este ítem fue mala, sólo por el hecho que doña Francisca refiere que me “cuesta trabajo” solicitar ayuda a mis colegas para que me apoyen en los informes psicosociales, ello porque en una ocasión envié un correo electrónico a la coordinadora, solicitando me pudiera indicar qué Trabajadora Social se encontraba realizando menos informes para que me pudiese apoyar en un informe psicosocial, y su respuesta fue que debí preguntar directamente a las Trabajadoras Social, siendo que es ella como coordinadora del CDM la encargada de estar en conocimiento de esto.

5. “Se preocupa por solucionar de buena manera, posibles conflictos en el equipo” y “Se preocupa por solucionar de buena manera, posibles conflictos con personas o instituciones diferentes al equipo profesional”; acá lamentablemente la coordinadora casi me evalúa con nota mínima, puesto que, en una ocasión al encontrarnos en reunión de equipo en forma remota, estábamos realizando un sorteo y en forma lúdica y en el momento propio del juego dije que se estaba haciendo trampa. Lamentablemente este comentario no fue recibido en la forma expresada, y la coordinadora agrega que ella preferiría que me quedara en silencio en lugar de realizar este tipo de comentarios.

6. “Es puntual en la atención de mujeres participantes del dispositivo”, la argumentación de la coordinadora se basó erróneamente en que me demoraba más de 10 días en la realización de orientación e información (primera entrevista), situación que sólo ocurrió en escasas oportunidades (2 ó 3 veces), de un total de más de 100 mujeres



atendidas durante el período 2020. Cabe señalar que era la única profesional, que mantenía las atenciones psicosociales al día, en cuanto a latencia en llamados (y completación de planillas internas del CDM).

7. “Es puntual con los horarios del dispositivo”, doña Francisca argumenta que mientras se mantuvo la atención presencial, llegaba con 10 minutos de retraso, a pesar de encontrarme bajo la modalidad contractual de honorarios.

8. “Presenta iniciativa, creatividad y flexibilidad”; acá en este punto se me evaluó casi con nota mínima, ello porque la coordinadora refiere que soy muy estructurada y que no presento flexibilidad, ya que en más de una ocasión reiteré solicitudes de atención a la abogada del CDM, a pesar que aquello era parte tanto de mis funciones como de las funciones de la abogada.

9. “Presenta compromiso con la institución”; en este punto, la coordinadora me evalúa deficientemente, toda vez que los casos de connotación pública que sostenía el CDM, estaban bajo mi cargo (algunos de ellos ya expuestos, como lo son el relacionado a la llamada de emergencia e ingreso a casa de acogida, y otro que dice relación de 1 caso en que se otorga una entrevista a un medio digital -lo que escapa de mi competencia-, y otro caso que realiza un reclamo -situación que nuevamente escapa de mi competencia-). Sobre el particular, es necesario agregar que, dentro del marco orientador del SernamEG, en su objetivo estratégico N°4, según OT 2019-2020, se establece: “4.- Contribuir a fortalecer la autonomía política de las mujeres mediante la implementación de programas que promuevan su liderazgo, el ejercicio de ciudadanía, y la participación de las mujeres en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la sociedad, con énfasis en la participación política.”, por lo que, dentro de los objetivos del servicio al que pertenecía, se menciona la promoción de la autonomía política de las mujeres, lo que significa que cada mujer tiene derecho a ejercer su ciudadanía (reclamos, otorgar entrevistas, etc.) y participación. Es por este motivo que me di cuenta que incluso desde el SernamEG este principio, no es válido. Además, la coordinadora agrega en su evaluación que debo promover que los casos que atendía, no lleguen hasta la dirección regional, o sean objeto de reclamos, o ser casos de connotación pública, ya que eso habla de una mala gestión del CDM. No obstante a lo anterior y a la mala evaluación, debo poner en conocimiento a SS que participé en cada una de las actividades organizadas por el Centro de la Mujer, la Ilustre Municipalidad de San Javier y la Dirección Regional del SernamEG, así como también del programa de prevención del CDM.



Por otro lado, en cuanto a los apartados argumentativos de mi evaluación de desempeño, la coordinadora indica: “Asimismo, se conocen situaciones de frustración al realizar sugerencias para mejorar su trabajo profesional... muestra baja tolerancia a la frustración lo cual ha sido verbalizado y expresado en espacios no adecuados...”, en este caso la coordinadora argumenta que en 2 ocasiones durante mi trabajo en el CDM me puse a llorar; una de ellas efectivamente fue en la reunión técnica en la que comenté mi malestar por las conversaciones por correos electrónicos; pero esa segunda ocasión, la coordinadora sólo se basó en rumores que habría llorado en un reunión técnica posterior, situación que no fue tal.

Otra argumentación de la evaluación de desempeño, dice lo siguiente: “... la profesional no ha logrado identificar algunas situaciones que aquejan a las participantes, que han escalado a nivel regional, por lo que se visualiza poco cuidado de la institución a la que representa.”, acá se indica que debí saber casi por arte de magia que las mujeres realizarían reclamos y que debí frenar bajo cualquier circunstancia una situación como ésta. Sin perjuicio de lo anterior, en una ocasión, una mujer me manifiesta su clara decisión de realizar un reclamo en contra de la abogada, ya que ésta no la habría monitoreado previo a una Audiencia, contactándola fuera del horario laboral (alrededor de las 20:00 hrs,) y entregándole escasa información y al advertir la situación, inmediatamente doy aviso a la coordinadora, para que de esta forma de aviso a la abogada y puedan solucionar la situación.

Dentro de las conclusiones de la evaluación, doña Francisca Albornoze refiere: “Asimismo, en el área de intervención se han presentado dificultades en las cuales su pareja ha interactuado en causas legales contenciosas de participantes que lleva la profesional...”, sobre el particular, la coordinadora intentó hacerme parte de una especie de conflicto de interés con su descripción, siendo que en la realidad mi pareja es quien realizaba la derivación de la mujer en cuestión al CDM por actos de Violencia Intrafamiliar (durante el mes de enero de 2020), ya que él sólo representaría la causa contenciosa sólo en materia de alimentos. Además, pierde fuerza su relato, toda vez que en aquel momento me encontraba dando atención a mujeres de las localidades de San Javier y Villa Alegre, por lo que la atención la inicia la colega psicóloga que se encontraba a cargo de los casos de Linares en ese momento. Realizo una primera atención de esta mujer, con fecha 13 de febrero como se indica en su registro de atención, contenido en su ficha CDM, instancia en la que recojo su relato de VIF para



poder representarla en esta materia como CDM. Por otro lado, es necesario señalar que doña Francisca Albornoza toma conocimiento de esta información en el mes de octubre de 2020, sin mencionar que hasta la fecha de la evaluación de mi desempeño esto el 02 de diciembre de 2020, consideraba esta situación como grave, sin hacerme sentir su malestar por esto.

Finalmente, la evaluación hace referencia a que: "... el coordinador regional de vcm ha manifestado su preocupación, considerando grave, que la profesional no conozca la manera de activación del servicio de llamada de emergencia y por sobre todo no tener claros los elementos de protección con los que se cuenta para un caso grave". En este sentido, debo señalar que recién a la fecha de evaluación me enteré que existe un correo electrónico en el que se le indica a la coordinadora de estas "graves situaciones" (correo electrónico que por cierto nunca me fue remitido, y sólo lo leyó la coordinadora durante la devolución de mi evaluación de desempeño), a pesar de ser casos ocurridos en el mes de noviembre. Al indicar la coordinadora lo relacionado a la activación de SATT (Servicio de Atención Telefónica y Telemática –llamada de emergencia), lo relaciona a mi duda por la alerta de la llamada de emergencia (situación que no me había ocurrido durante toda mi experiencia en el CDM, por lo que es sólo 1 caso, dentro los más de 300 casos intervenidos). La segunda situación mencionada, respecto a los elementos de protección con los que se cuenta ante un caso grave, se hace referencia al ineficaz ingreso a la casa de acogida, donde di respuesta a cada una de las solicitudes realizadas por el encargado regional. Esta situación ocurrió con una mujer que debía ingresar a CDA, que se encontraba en riesgo vital, la cual además tiene una hija de 3 años y 2 hermanos, uno de 12 y otro de 15 años, de quienes sostiene el cuidado personal, y debido a la negativa por parte de la coordinadora o del encargado regional se argumenta que sólo se realizarán ingresos de mujeres a las casa de acogida (CDA), con niños a su cargo menores de 14 años. No obstante a lo anterior, según OT 2019-2020 se indica que: "Las CDA (casas de acogida) son modelos residenciales para mujeres mayores de 18 años, con o sin hijas e hijos, preferentemente de hasta 14 años de edad, cuya situación de riesgo es de carácter grave o vital, producto de la violencia que ha vivido por parte de su actual o anterior pareja". En razón de ello, del análisis del caso y la evaluación de riesgo que realicé, este caso calificaba bajo las hipótesis, por lo que hago la solicitud de este ingreso de carácter urgente e inmediato, a objeto de salvaguardar el derecho a la vida de la mujer y de su familia.



Como consecuencia de la evaluación de desempeño, tomo la decisión de ir al médico, ya que presenté algunos problemas de salud. En efecto, luego de consultar al médico, éste me indica que tengo sintomatología ansiosa, principalmente dificultades en el ciclo sueños-vigilia, cambios en el apetito, sueños recurrentes, desesperanza, preocupación y ansiedad. Así como también de síntomas físicos como dolores de cabeza y problemas estomacales, por lo que decide darme una licencia médica, por diagnóstico de Trastorno Adaptativo, producto del hostigamiento por parte de la coordinadora.

Finalmente mi sorpresa fue mayor, ya que finalizando el año 2020 la coordinadora jamás tomó contacto conmigo para informarme la no renovación de mi contrato, sólo me notificó el día 28 de diciembre de 2020, mientras me encontraba haciendo uso de mi feriado legal mediante correo electrónico enviado por el Departamento de Recursos Humanos que no seguiría prestando servicios a la Ilustre Municipalidad de San Javier. Ello causó un asombro en mis colegas por mi desvinculación, puesto que yo cumplía siempre con las labores por las cuales fui contratada, obedeciendo mi desvinculación a una actitud antojadiza y sin fundamentos de doña Francisca Albornoz, para deshacerse de mí.

3. Conclusiones.

Que producto, de todas y cada uno de los hechos señalados ocurridos en perjuicio de mi persona, que claro que fui víctima de acoso laboral, por parte de mi superior jerárquico, realizando comentarios mediante correo electrónico, o evaluándome deficientemente sólo con el objeto de mi no renovación, todo ello conlleva a que en el periodo anterior a poner término a mi contrato, somaticé de forma muy negativa todo lo que estaba ocurriéndome, afectándome en mi vida personal – sentimental - profesional, considerándome una persona inútil, rara y desmotivada, es así como me vi forzada a sobrellevar esta situación y conseguir la ayuda profesional correspondiente.

III. EL DERECHO.

Que, según lo dispuesto, expresamente en el artículo 1 del Código del Trabajo: “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de



aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”.

Que, en la especie, nuestros tribunales superiores de justicia han reconocido la aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral para los trabajadores sometidos a estatutos especiales. Así, la CORTE SUPREMA, con fecha 16 DE ABRIL DE 2016, conociendo un recurso de unificación de jurisprudencia ha fallado:

SEXTO: Que, acorde con la normativa transcrita, la premisa está constituida por la aplicación del Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiendo por laboral, en general, a aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código citado, es decir, aquella relación en la que concurre la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo.

DECIMOQUINTO: Que para determinar qué estatuto es el aplicable a una persona que se desempeña en una Municipalidad –el que fija el respectivo contrato de honorarios, según lo indica el inciso final del artículo 4 de la Ley N° 18.883, o el que establece el Código del Trabajo, como se pretende, por la contra excepción consagrada en el inciso 3° de su artículo 1°- no corresponde considerar únicamente los términos de los respectivos documentos conforme a los cuales los trabajadores se incorporaron a la dotación municipal, tampoco los acuerdos arribados por las partes, sino lo que sucede en la práctica; criterio protector que la doctrina laboral denomina “la primacía de la realidad”, y que, en la legislación laboral, se encuentra consagrado en el inciso primero del artículo 8° del Código del Trabajo, en la medida que señala que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo 7° del mismo, esto es, de carácter personal, contra el pago de una remuneración, y bajo subordinación y dependencia, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, y cuya principal expresión se da cuando se contrata a un trabajador dependiente con la apariencia de ser uno independiente a honorarios, lo que obliga a establecer la verdadera naturaleza de la



prestación a través de un análisis completo y razonable de la prueba sometida a conocimiento del juzgador. En la doctrina laboral se sostiene que los desajustes entre los hechos y las formalidades o apariencias pueden tener su origen, en lo siguiente: a) la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) por falta de actualización de los datos; y d) por falta de cumplimiento de requisitos formales. (Gamonal Contreras, Sergio, Fundamentos de Derecho Laboral, Abeledo Perrot Legal Publishing Chile, Ed.2011, p. 121).

DECIMOSEXTO: Que, en ese contexto, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, pero en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que señala dicha norma -o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica-, sino que, más bien, satisfaciendo una exigencia que la ley reclama de un órgano público, como en este caso, un Municipio, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato laboral, el trabajador queda al margen del Estatuto del ramo, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.

DECIMOSÉPTIMO: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Tal es la correcta doctrina, que, además, ha



mantenido esta Corte en el último tiempo, v. gr., Roles N°11.584-14, N°24.388-14 y N°23.647-14 (este último, contra el Servicio de Vivienda y Urbanismo)

En el mismo sentido, se pronunció sentencia en la causa T-12-2015 del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro:

OCTAVO: Que, para comenzar a dilucidar el asunto controvertido es necesario acotar como punto de partida la competencia de este Tribunal para el conocimiento del asunto, ya que, como se expresó en el considerando segundo de este fallo, la denunciada interpone en primer término la excepción de incompetencia absoluta, y en este orden de cosas es menester recordar que la parte denunciante deduce esta acción para protección de derechos fundamentales mediante un procedimiento que no se contempla dentro de la normativa del Estatuto Administrativo, y por ende se encontraría facultado y se haría extensivo lo referente a este procedimiento al tipo de trabajadores del sector público. Sin embargo, la denunciada alega en extenso ú que el actor no posee una relación jurídica laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos que se establece en el Código del Trabajo y, por tanto, no puede someterse a este procedimiento y que para hacerlo posee vías alternativas como es el recurso de protección. Pero el asunto debatido para revisar la acción de incompetencia absoluta de este tribunal es si un funcionario a honorarios contratado por la Administración Pública puede accionar de tutela de derechos fundamentales ante los tribunales laborales. En este orden de cosas resulta absolutamente esclarecedor las consideraciones que se han tenido a la vista por nuestra Excelentísima Corte Suprema, cuarta sala, en fallo de fecha 21 de octubre de 2014, de recurso de unificación de jurisprudencia rol 3515-2014, con la cual adhiere plenamente esta sentenciadora. En dicha sentencia se establece que la tutela laboral es un procedimiento nuevo y especial, introducido por la ley 20.087, con el objeto específico de proteger los derechos fundamentales del trabajador, prohibir las discriminaciones y establecer la idea de ciudadanía laboral en la empresa, tratándose por tanto de proteger derechos que exceden lo que se conoce normalmente como derechos propiamente laborales y que deben ser inviolables en cualesquiera circunstancias. Y si bien, el Código del trabajo en su artículo 1º, excluye de su aplicación a determinadas personas en cuanto éstas se encuentren regidas por un estatuto especial, el inciso tercero de la misma norma abre la puerta a que sí le sean aplicables estas normas, en la medida que se trate de materias no reguladas en sus estatutos y que no fueren contraria a estos mismos.



NOVENO: Que siguiendo la línea de lo que se viene diciendo, y revisadas las normas citadas por la denunciada en cuanto al contenido del Estatuto Administrativo ley 18.834, ley 10.366, Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, no se aprecia en ellas, a juicio de esta sentenciadora, ninguna norma que contemple un procedimiento especial para conocer denuncia por vulneración de derechos fundamentales en los términos ni con las garantías que ofrece este procedimiento particular. Por lo tanto, aceptar que estos funcionarios no tienen acceso a este tipo de denuncias, sería aceptar la falta de protección en este sentido, lo que vulneraría indudablemente el derecho esencial del artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, esto es, la igualdad ante la ley. Seguidamente tampoco se aprecia que la aplicación de estas normas vulnere alguna disposición del estatuto administrativo ni demás leyes. Esto se encuentra en perfecta armonía con lo que dispone el artículo 485 del Código del Trabajo, que establece que se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten derechos fundamentales de los trabajadores puesto que el artículo 1, inciso 3, del Código citado, les otorga la calidad de trabajadores a los funcionarios que ejecuten labores en la administración pública, congreso nacional, poder judicial y empresas del Estado”.

Que, así las cosas, resulta evidente, que el procedimiento de tutela es absolutamente procedente en la especie y el tribunal es legalmente competente para conocer y sustanciar este procedimiento. Además, la existencia de procedimientos especiales cuyo conocimiento corresponde a la Contraloría General de la República, no excluye el ejercicio de este procedimiento, pues dicho mecanismo de reclamo ante el ente contralor es meramente de carácter administrativo y no jurisdiccional como el procedimiento de marras.

Que, ante la eventualidad que los demandados aleguen la falta de legitimación pasiva de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, dicha alegación debe ser desechada por aplicación del inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, según las consideraciones ya efectuadas previamente.

Que en virtud de lo señalado en el artículo 485 del Código del Trabajo, que establece lo siguiente “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°,



inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”

Nuestro legislador ha establecido un procedimiento de “TUTELA”, protegiendo así determinados derechos de los trabajadores para evitar ser vulnerados, entre ellos, aquellos como los alegados por esta parte acerca del ACOSO LABORAL.

En el caso de marras, se han vulnerado los siguientes derechos:

1. El artículo 19 de La Constitución Política de la Republica, asegura a todas las personas: N° 1º “El derecho a la integridad física y psíquica de la persona”.

De esta forma la Constitución recoge el derecho humano a la vida en sentido amplio e inespecífico, incorporando, no sólo la protección de la vida misma, sino también la protección del derecho a una vida digna, asumiendo así la doctrina de los Derechos Humanos plasmada en la Carta de San José de Costa Rica y en la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

Esta garantía constitucional incorpora también la protección de la dignidad humana y a estar protegido en contra de actos u omisiones que pueden dañar la salud física o mental de la persona.



En materia laboral, la doctrina especializada ha sido conteste en señalar como uno de los valores más sensibles de la persona humana, el derecho a que se respete su integridad, tanto física como psíquica, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, teniendo como referencia la doctrina de la “Horizontalidad de los Derechos”.

Conjuntamente con lo anterior es necesario precisar que la doctrina ha acuñado el término “mobbing” o “acoso laboral” para referirse a los atentados en contra de la integridad psíquica de las personas en el seno de la relación laboral.

Podemos apreciar que sus elementos fundamentales son:

a- Una acción u omisión que reviste características de hostigamiento, discriminación, acoso moral, humillación de la víctima o cualquier otro ataque contra su dignidad.

Así las cosas, en todo el cuerpo del presente escrito queda claro que fui víctima de no solo aisladas acciones de vulneración, sino que en el transcurso del año 2020 cuando asumí como coordinadora doña Francisca Albornoz, donde fui hostigada, menospreciada y humillada.

b- Tiene un propósito ilícito: atacar la dignidad de la víctima, lo que acarrea lesiones o enfermedades físicas o psíquicas.

Lo que trajo como consecuencia según el diagnóstico de mi médico tratante un trastorno adaptativo producto del hostigamiento por parte de mi jefatura directa.

c- El acosador siempre actúa sobre seguro, sea por el número de atacante o por el poder que detenta (superioridad del cargo que ocupa al interior de la empresa o faena).

La violencia ejercida en el trabajo, fue realizada por mi jefatura directa, produciendo efectos nocivos para mi salud física y psíquica, tengo consecuencias de carácter personal relacionadas con la estabilidad emocional, lo anterior hizo incompatible la relación en el interior del trabajo cambiando el ambiente laboral, menoscabando la dignidad de la persona del trabajador.

Nuestra jurisprudencia es clara en señalar, que un ambiente laboral hostil e ingrato, mantenido a través del tiempo, efectivamente resulta lesivo de las garantías constitucionales y procede por tanto su protección.

Todo este trato humillante y vejatorio del cual fui objeto por parte de la denunciada, en que se me despidió de forma arbitraria e ilegal, constituyen actuaciones que atentan, no sólo en contra de lo preceptuado en el artículo 19 número 1 inciso 1 de



la Constitución Política de La República, sino que también, lo hace en contra de los artículos 3° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 6° número 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, número 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 5° número 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos que, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 5 de nuestra carta fundamental de la República de Chile, se ha obligado a reconocer y promover.

2. El artículo 19 de La Constitución Política de la Republica, asegura a todas las personas en su N° 4 “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.”

La honra se encuentra definida en el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, en los siguientes términos:

- a. Estima y respeto de la dignidad propia.
- b. Buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito.
- c. Demostración de aprecio que se hace de alguien por su virtud y mérito.

El derecho a la honra comprende dos aspectos íntimamente conexos; el de la inmanencia, representado por la estimación o el reconocimiento que los demás hacen de nuestra dignidad. Es un derecho, en cuanto derivado de la dignidad humana, a no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás.

Constituyen un atentado a la honra de una persona el utilizar términos denostativos graves de la persona, como tratarme de una persona conflictiva, frente al resto de mis compañeros de labores y jefaturas, todo lo cual constituye un motivo de escarnio, vergüenza para quien los sufre, afectando naturalmente mi integridad psíquica.

La garantía señalada en el artículo 19 número 4 de la Constitución Política, consagra la protección tanto a la dignidad u honor subjetivo de cada individuo, como a la reputación u honor genérico, que pueden ser entendidos como la suma de los valores morales, sociales, intelectuales que se le atribuyen a un individuo (Corte Suprema, 08/09/1994, ROL 23662-1994.)

En la especie, los actos vulneratorios se producen desde que la coordinadora doña Francisca Albornoz Dachelet asume el cargo, hasta la determinación de poner término a mi contrato de trabajo, el cual se materializa a consecuencia de la actitud de mi ex empleador, quien carecía en lo absoluto de fundamento para proceder en la forma que lo hizo, menoscabándome, vulnerando por esta vía mi derecho a la honra, previsto



sancionado en el artículo 19 número 4 de la Constitución Política de La República de Chile, relacionado con el artículo 485 del Código del Trabajo.

Lo anterior concuerda con el artículo 489 del Código del Trabajo, que señala:

“Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.”

Por otra parte, el artículo 489 del Código del Trabajo, en su inciso 3° indica

“En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.”

Asimismo el inciso 7° del mismo artículo señala “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente.

En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”

IV. INDICIOS.

Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba alivianada en el artículo 493 del Código del Trabajo, por lo que al existir indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En cuanto a que tipos de indicios se refiere la ley, la doctrina ha señalado que “Dichos indicios dicen relación con hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido una conducta lesiva.

Por tanto respecto a la prueba alivianada, es decir, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas, se resumen en los siguientes hechos:



1.- Con fecha 30 de julio de 2020 recibí un correo de respuesta a una solicitud y el cual contenía un correo de arrastre de la coordinadora doña Francisca Albornoz Dachelet, en el cual me trata como una persona conflictiva señalando: “Fabi, me parece que hoy le dio... puedes darle respuesta, si no tienes la información responde con una fecha aproximada en la cual puedas darle respuesta. Cariños y ánimo, Fran”

2.- En reunión celebrada junto al equipo de trabajo, la coordinadora me expuso frente a terceros que se encontraban ella, toda vez que me manifestó algunos comentarios que circulaban entorno a mi nombre y que claramente no tenía relación alguna con el tema tratado, lo que trajo como consecuencia generar rumores dentro del equipo de profesionales del CDM, sintiendo acongojo y aflicción, ello ya que me enteré que mis superiores hablan a mis espaldas, por lo que no pude contener las lágrimas, viéndome en la necesidad de apagar la cámara en ese momento y retirarme un momento de la reunión, instante en el que una compañera de trabajo al verme en aquel estado también se retira de la reunión un por un momento para brindarme consuelo, pero en ese momento la coordinadora no muestra empatía alguna con mi situación y se muestra enojada y decide que al no encontrarme presente poner fin a la reunión.

4.- Al realizar mi evaluación de desempeño correspondiente al año 2020, y que tiene directa relación con mi renovación de contrato, la coordinadora basa sus argumentaciones en situaciones que no son efectivas, y que perjudicaron mi desempeño profesional, buscando motivos para la decisión de no renovación por parte de la Municipalidad.

5.- Como consecuencia de todos sus actos de acoso laboral por parte de doña Francisca Albornoz, tuve que recurrir a un médico el cual me diagnosticó trastorno adaptativo derivado exclusivamente del hostigamiento sufrido por mi jefatura directa.

Estos indicios son suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se han vulnerado mis derechos a la integridad psíquica y mi derecho a la honra.

Hechos que hacen del todo procedente lo ordenado en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone que “Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

EN CUANTO A LA DECLARACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Regulación de la relación laboral:



Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral que me unía con la demandada, como MARCO REGULATORIO, es preciso señalar que regímenes estatutarios no fueron aplicables.

En este sentido, cabe indicar que nunca fui contratada como funcionaria municipal en ninguna de sus categorías conforme lo establece la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, debido a que no ingresé a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece, esto es, planta, contrata o suplente.

Conforme lo anterior, y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, 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.

Sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son:

- a) Que tales materias no sean las habituales de la municipalidad;
- b) Que se trate de cometidos específicos;
- c) Que sean transitorios y temporales.

En efecto S.S., las labores prestadas jamás fueron no habituales de la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que presté a mi ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que como se respaldará en la etapa procesal correspondiente la relación con la ex empleadora 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 pues, lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Reemplazo 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” (Considerando Octavo).

Pues bien S.S., la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que me vinculó con la Ilustre Municipalidad de San Javier, desde el momento en que los servicios se extendieron por casi 4 años, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.



De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrollé mi a favor de mi ex empleadora no reúnan 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, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo, que indica al efecto: “Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”; y tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 4 de la ley N° 18.883 que prescribe: “Artículo 4°.- Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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”, entonces procede establecer que la condición laboral que me unía con la demandada 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.

2. Antecedentes del término de la relación laboral.

El día 31 de diciembre del año 2020, la Municipalidad de San Javier me despidió de manera irregular y, a su vez, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, faltando a todo requisito legal. En efecto, 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.



En consecuencia, y conforme señala el artículo 168 inciso primero, el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a mi ex empleadora al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso cuarto y 163 inciso dos, más el recargo del artículo 168 inciso primero letra b), todas normas del Código del Trabajo.

3. Índices de Subordinación y Dependencia:

Resulta indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la demandada no consideró al momento de celebrar mis distintos contratos de honorarios, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable. En tal sentido, la empleadora consideró de forma unilateral las condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, que la relación con el municipio constituyó un contrato de trabajo y, por ende, se alejaron claramente de lo que contempla un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en las siguientes diferencias 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.

En la especie, presté servicios a favor de la Municipalidad de San Javier como “Psicóloga”, dependiente del Centro de la Mujer SernamEG, obligándome a desarrollar, de acuerdo a los contratos celebrados con la demandada, de fecha 02 de mayo de 2017; 01 de enero de 2018; 02 de enero de 2019; 02 de enero de 2020; y 01 de abril de 2020-, las siguientes funciones: Participar en el proceso de Diagnóstico y planificación del Centro, así como de la elaboración y ejecución del proyecto; Participar en el Proceso de Diseño y ejecución de intervenciones grupales en conjunto con el o la trabajador(a) social y con el abogado si corresponde; Realizar acciones de primera acogida, orientación e información a mujeres consultantes y gestionar derivaciones a Centros, casas de acogida u otros dispositivos; Brindar atención a mujeres, considerando un abordaje integral, diagnóstico y plan de intervención trabajado en conjunto con el/la Trabajador(a) Social



y el(la) Abogado(a); Mantener trabajo con redes comunitarias, locales y coordinación intersectorial que favorezca la atención de mujeres; Participar de las reuniones de equipo y el análisis de los casos complejos; Mantener un sistema de registro organizado de las atenciones psicológicas según plazos y formatos que establezca SernamEG; Colaborar en el trabajo preventivo o el Programa de Prevención según corresponda, velando por el fiel cumplimiento de las acciones planificadas en el Proyecto comunal o Provincial según corresponda de acuerdo a las Orientaciones técnicas; La profesional también ejercerá otras labores según requerimiento de SernamEG Regional como de la I. Municipalidad de San Javier.

Lo anterior, implica un cargo que 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.

En virtud de ello SS, presté servicios a favor de la Municipalidad de San Javier durante más de 3 años, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo.

Es dable deducir que las labores las desarrollé en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca de la propia municipalidad, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de mis contratos no obedeció en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.

En efecto, la Ilustre Municipalidad de San Javier constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio. En este sentido, la referida Municipalidad es el organismo ejecutor del programa de atención, protección y Reparación en VCM (Violencia contra las mujeres) del Centro de la Mujer del SernamEG de la comuna de San Javier, cuyo programa alcanzaba a 3 comunas de la Provincia de Linares, las cuales son San Javier,



Villa Alegre y la principal de todas Linares, que fue en la que presté efectivamente mis servicios, siendo contratada para realizar las funciones de Psicóloga del Centro de la Mujer SernamEG, en forma continua durante más de 3 años.

En consecuencia, la labor que ejercía como trabajadora de la Ilustre Municipalidad de San Javier constituye una labor habitual de la municipalidad.

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 índice 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.

En la especie durante todo el periodo por el cual se extendió mi relación laboral, fui objeto de instrucciones por parte de mi ex Jefe Directo doña Francisca Albornoza Dachelet, quien era la Coordinadora del Centro de la Mujer, estando sujeta en todo momento a la observancia de ésta, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando de mi empleadora y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados.

Estas instrucciones se verificaban por correo electrónico, teléfono celular y direcciones verbales en la misma oficina de la jefatura, como se probará en la oportunidad procesal correspondiente.

Asimismo, en los contratos celebrados con la demandada indican en su numeral SEXTO que: “El prestador deberá extender la correspondiente boleta de honorarios profesionales, a nombre de la I. Municipalidad de San Javier. Asimismo, deberá poner en conocimiento del Director de Desarrollo Comunitario o la Jefatura que la reemplace o subroge, las gestiones que en virtud de este convenio realice, mediante un Informe de Gestión, que contará con el VºBº de la Jefatura ya señalada. La presentación del referido informe es requisito previo y esencial para que se pueda cursar el pago correspondiente”.

Cabe destacar que en cuanto a ciertas funciones debía Mantener reuniones semanales con el fin de informar estado de avance de las actividades propias del cargo mediante la entrega de informe de ejecución de actividades semanal y planificación de la siguiente semana.



La constante dirección de mi jefatura directa no constituye un simple lineamiento, sino que un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia. Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre mi persona, sin posibilidad alguna de negarme a la ejecución de dichas instrucciones.

d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a ejercer mis labores convenidas:

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 índice de una relación de subordinación y dependencia.

En el contrato a 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 cumplí durante más de 3 años con una jornada de trabajo pactada que se distribuía de lunes a jueves de 08:30 hrs hasta las 17:33 hrs y viernes de 08:30 hrs hasta las 16:17 hrs.

Esto no condice con las características propias de un contrato de honorarios, sino con uno de carácter subordinado y dependiente del empleador, esto es, un contrato de trabajo.

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.

En la especie, cumplía mi jornada laboral en las dependencias de la Gobernación de Linares, ubicada en Manuel Rodríguez N° 580, segundo piso, lado Salón Mesa Seco, Linares. Sin perjuicio de lo anterior, debía también dirigirme a dónde fuera destinada según su jefatura a efectos de realizar sus labores en terreno, por ejemplo, en la comuna de San Javier o de Villa Alegre.

En cuanto al Feriado legal y permiso administrativo: regulado en los contratos celebrados con la demandada en que constaba de 6 días administrativos y 15 días de vacaciones, siempre y cuando lleve más de un año prestando servicios al municipio,



previa autorización de la Directora de Desarrollo Comunitario, por lo que también debía contar con la autorización de mi ex empleador, lo que a todas luces se concluye que la relación que me unía con la demanda era una de relación jurídico laboral regida por el Código del Trabajo.

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.

Si bien en la práctica emití boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de San Javier, en la práctica recibía la contraprestación directamente del presupuesto SernamEG, que pertenecía a la misma municipalidad, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral por un monto promedio de \$998.579.-

Conforme al principio de la realidad y de acuerdo a la cotidianeidad del pago, esta constituía una forma de remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”, el cual se pagaba previa confección de un Informe Mensual de Gestión que se adjuntaba a la boleta emitida a nombre la ex empleadora y del cual el municipio guarda registro.

Al respecto el NUMERAL SEXTO expresa: “El prestador deberá extender la correspondiente boleta de honorarios profesionales a nombre de la I. Municipalidad de San Javier. Asimismo, deberá poner en conocimiento de la Directora de Desarrollo Comunitario o la Jefatura que la reemplace o Subrogue, las gestiones que en virtud de este convenio realice, mediante un Informe de Gestión, que contará con el V°B° de la Jefatura ya señalada. La presentación del referido informe es requisito previo y esencial para que se pueda cursar el pago correspondiente”

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.



Que de acuerdo a lo señalado, 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 dependencia y subordinación, 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 es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajo 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, con mi ex empleadora existió por casi 4 años, un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a mi contrato, a las jornadas de trabajo de las que fui objeto, las órdenes impartidas por mis superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad, en su momento, y demás lugares en los cuales debía ejercer sus labores fuera de su jornada laboral, y sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores.

Siendo todos estos hechos S.S., claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Municipalidad. Cuestión precisa que esta parte intenta probar, con el efecto de que S.S. constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva

4. Estructura de remuneraciones.

Mi remuneración al momento de ser desvinculada era por un monto de \$998.579.- pesos mensuales.

Cabe decir que mi ex empleadora me exigía previo pago de la remuneración mencionada, la confección de un informe de gestión que se adjuntaba a la boleta de honorario emitida a nombre de ésta. Dicho informe daba cuenta de las funciones desarrolladas por el mandante durante el periodo correspondiente a la mensualidad señalada en la boleta.



5. En cuanto a la nulidad del despido y del despido injustificado.

Por las razones explicadas, la demandada 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, esto es, que: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo, que señala: “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”.

El incumplimiento de los deberes señalados en los incisos 5° y 6° del artículo 162° ya citado, me faculta para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”.

La omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió la empleadora, 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 drástica decisión de desvincularme, con lo cual, me ha dejado en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

Los Tribunales de Justicia han establecido una doctrina unánime y uniforme. En orden de proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivaron la terminación de la relación laboral en la carta de despido; esto debido a LA INDEFENSION ABSOLUTA EN QUE HA DEJADO A LA PARTE DEMANDANTE.

La Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado:

“Que, como se ha resuelto reiteradamente, en sede laboral, una causal de término de contrato de una dependiente, redactada en términos tan genéricos como el citado, sin detallar las circunstancias que, según la opinión de la empleadora, justificaban tal



medida, produce una indefensión en la trabajadora pues le ha impedido discutir su permanencia en la empresa, con los medios probatorios adecuados”. Corte de Apelaciones de Santiago 22.03.04, Rol N° 2772-03 (33).

8. Sobre las cotizaciones adeudadas.

Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, mi ex empleadora me adeuda, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día 02 de mayo de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2020. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

7.1. Sanción del artículo 162 inciso quinto y siguiente del Código del Trabajo:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo que dispone: “Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Y, por su parte el inciso séptimo de la norma citada que establece una sanción legal: “el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

Procede como lo ha señalado la jurisprudencia aplicar ésta sanción de nulidad del despido a la Ilustre Municipalidad de San Javier, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción.

Así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo cito el fallo que acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 45.842-2016, de fecha 07 de diciembre del año 2016, caratulado “Farfán con Ilustre Municipalidad de Maipú” (Considerando Décimo Sexto).

Con todo, al haber pactado contratos a honorarios impropios durante todo el período que duró la relación laboral, la municipalidad en cuestión jamás efectuó el íntegro pago de las cotizaciones previsionales que ordena la ley respecto a las remuneraciones percibidas mensualmente, infringiendo de esta forma el artículo 58 y el inciso quinto del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley 3.500.



Tampoco mi ex empleadora, al momento de comunicar la terminación del contrato, dio cuenta del estado de las cotizaciones previsionales, y según registra mi Fondo de Capitalización Individual, hasta el día de hoy éstas se encuentran en mora, de lo cual se colige que al momento de mi despido también se encontraban sin ser integradas en la entidad previsional respectiva.

Conforme lo anterior es que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador, quien conforme a las exigencias del Código del Trabajo y leyes especiales es el obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente.

Con todo US., y en circunstancias que mis cotizaciones de seguridad social, y en particular mis cotizaciones previsionales se encuentran actualmente impagas por mi ex empleadora, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguiente del Código del Trabajo. Dicha sanción se traduce en lo siguiente: “El empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

9. Continuidad de los servicios.

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 sometidos a S.S., 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.

Cabe hacer notar que la continuidad en los presentes autos, encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios que emití a favor de la Municipalidad de San Javier por casi 4 años, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, y en documentos que acreditan mi permanencia desde 02 de mayo de 2017.



Pues bien S.S., es la continua emisión de las boletas lo que comprueba que presté servicios de forma permanente y constante, dedicando mi tiempo de forma exclusiva a la demandada, en los términos que lo realiza un trabajador sujeto a una relación laboral.

III. CONSIDERACIONES DE DERECHO.

1. En cuanto a la calificación jurídica de la relación laboral.

La Constitución Política de la República consagra en sus artículos sexto y séptimo el denominado “Principio de Juridicidad”, piedra angular del Estado de Derecho, y que señalan al efecto lo siguiente:

“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.”

Artículo 7º: Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia Y EN LA FORMA QUE PRESCRIBA LA LEY.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”.

Pues bien, conforme lo anterior S.S., resulta que las actuaciones de todos los poderes y órganos del Estado sólo tienen validez si reúnen las siguientes condiciones:

- a) Que el órgano del que emanen cuente con previa investidura regular;
- b) Que el mismo órgano haya obrado dentro de su competencia; y
- c) Que también haya obrado en la forma que prescribe la ley.

Luego, si no se reúnen todas estas condiciones el acto infringe el mencionado principio y, por consiguiente, se encuentra expuesto a ser anulado.

Pues bien existe una norma de rango constitucional que es la ya citada precedentemente, la cual ordena a todos los poderes y órganos del estado a actuar dentro del ámbito legal de sus funciones, y sólo en la forma que la ley prescriba.



En efecto, si consideramos el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que señala lo siguiente:

“Artículo 4°.- Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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 contratados a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

Se puede observar que dicha normativa, por la cual se faculta a los municipios contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de los municipios, además exige la referida norma que la prestación de éstos servicios sea sólo para cometidos específicos.

En consecuencia S.S., existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juridicidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como S.S., podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, efectuada por mi representado, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883.

Con todo, y en abierta infracción al principio de rango constitucional denominado de “Juridicidad”, mi contratación se realizó infringiendo el artículo 7° de la Constitución Política de la República ya que el Municipio celebró pseudos contratos a honorarios, no teniendo autoridad ni derecho conferido por ninguna ley donde expresamente se le haya otorgado la facultad para ello, puesto que dicha contratación en realidad se trató de un vínculo de carácter laboral, no siendo procedente en este caso particular la contratación a honorarios, a un trabajador al cual se le asignaran funciones habituales, permanentes y generales.

La infracción de mi ex empleadora al Principio de Juridicidad denunciada por esta parte demandante S.S, se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la Municipalidad teniendo la facultad para contratarme bajo las normas del Código del



Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarme bajo la norma del artículo 4° de la Ley N° 18.883, optó y con ello infringió este principio, por celebrar pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con mi ex empleadora se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda S.S., que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que el Municipio, aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

En efecto S.S., el artículo 4° de la ley N° 18.883 faculta para contratar bajo la modalidad a honorarios para cometidos específicos y no habituales del municipio, sin embargo la contratación hecha a mi persona, fue para realizar funciones generales y habituales de éste, por lo que la Municipalidad ha estado infringiendo constantemente la norma del artículo 7° de la Constitución Política de la República, puesto que los cometidos específicos y no habituales por los cuales se faculta a la municipalidad a contratar no fueron tales en este caso, no estando facultada la ex empleadora para contratarme bajo esa modalidad.

Pues bien S.S., habiendo señalado que la relación fáctica que me unía con la Municipalidad demandada sobrepasó los límites permitidos por el artículo 4 de la Ley N° 18.883, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de juridicidad, al no estar autorizada mi ex empleadora para celebrar dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable a este caso particular.

Conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en el artículo 1° y que es del siguiente tenor:

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.



Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se registrarán por las normas de este Código”.

Pues bien, el artículo Primero del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por dicho cuerpo legal, además se aplicarán sus leyes complementarias, por lo que en el inciso primero de este artículo se fijó por el legislador el ámbito de aplicación general del Código del Trabajo, a aquellas relaciones que se susciten entre empleadores y trabajadores.

Posteriormente en el inciso segundo se establece que las normas del Código del Trabajo no se aplicarán a los funcionarios de la administración del Estado, ya sea centralizada o descentralizada entre otros, siempre, y como señala textualmente el código, que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

En efecto S.S., conforme lo anterior nunca ocupé la calidad de funcionario municipal puesto que no fue contratado como personal de planta, contrata ni suplente, de lo cual queda descartada la hipótesis de que sus servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionario de la administración del Estado a través de un órgano del Estado descentralizado, como lo es el municipio.

Pues bien, cabe destacar que mi contratación se realizó porque así lo permite el artículo 4° de la Ley N° 18.883, contratación que constituye una excepción dentro del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, toda vez que permitió mi vinculación con la ex empleadora a través de pseudos contratos de honorarios.

Con todo y en atención a lo anterior, es que si bien mi contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que presté a favor de mi ex empleadora se trataron en todo momento, de labores PERMANENTES, ESENCIALES Y FUNDAMENTALES del Municipio, además los trabajos que realicé se enmarcaron dentro de los servicios que la Municipalidad permanentemente realiza, por lo tanto éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que presté bajo el poder de mando de mi ex empleadora, fueron GENERALES y COMUNES,



desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de los mismos.

En atención a lo anterior S.S., y habiendo determinado que mi contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 4° de la Ley N° 18.883, y, que tampoco fui contratado bajo el régimen de planta, contrata o suplente, es que cabe preguntarse entonces cual es el régimen legal aplicable a los servicios prestados a favor de la demandada.

La respuesta S.S., la encontramos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor: “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”.

En efecto US., el inciso tercero de la citada norma establece el régimen aplicable al supuesto de encontrarse un trabajador de la Administración del Estado en la situación en que sus labores no estén afectas a un estatuto especial, siendo en dicho caso aplicable la regla general y común, esto es las normas del Código del Trabajo.

Conforme lo anterior S.S., el Municipio estuvo facultado para contratarme bajo las normas del Código del Trabajo, puesto que en este caso resulta aplicable el inciso tercero de la norma ya referida.

En atención a que presté servicios como trabajador a favor de mi ex empleadora dentro del ámbito de lo que se denomina un vínculo de subordinación y dependencia, para una entidad que corresponde a la administración descentralizada del Estado, no encontrándose afecto a ningún estatuto especial que rija su contratación, y, en plena aplicación del inciso tercero artículo 1° del Código del Trabajo, es que corresponde aplicar la regla general establecida en el inciso primero del ya referido artículo del Código del Trabajo, el que señala que la relación entre empleadores y trabajadores se regirán por dicho cuerpo legal.

En consecuencia S.S., al disponer la ley que el personal contratado a honorarios no queda sujeto a las disposiciones del Estatuto Administrativo, precisamente porque no son funcionarios. Empero, si los servicios de una persona son contratados a “honorarios”, fuera de los casos autorizados por la ley, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el Principio de Juridicidad que



debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental y el Derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia.

De los antecedentes expuestos se desprende que las labores que ejecutó el trabajador, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, lo cual desestima las alegaciones que posiblemente argumentará la demandada, ya que invocará una contratación a honorarios conforme con el artículo 4° de la ley N° 18.883, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales de la Municipalidad o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso de marras, ya que las labores que desempeñé, por su naturaleza fueron habituales del Municipio, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones.

Por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometido a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece- planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 4° de la ley N° 18.883, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código de Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones, prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral.

2. Jurisprudencia aplicable al caso de la declaración de relación laboral:

2.1. Jurisprudencia referida a la calificación de la relación laboral:



a) El asunto en todo caso SS., está zanjado ni más ni menos que por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014, dictaminó categóricamente que : “En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece- para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.

b) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 31160- 2016, con fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó: “Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.

c) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 7091-2015 de fecha 28 de Abril de 2016, dictaminó: “Séptimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa



dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las ordenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna”.

3. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos:

Así las cosas, junto con la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

No obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en



el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

4. Teoría de los Actos Propios en materia laboral.

Cabe advertir SS. que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en este caso como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener en consideración inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un



derecho indisponible. (SIERRA, Alfredo. “La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral”. En: Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y ss.). Lo contrario, supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley.

En este sentido, no resulta procedente aplicar dicha teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios. Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia al sostener que “dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio de apreciación de la prueba, en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda la significación y valía; seguidamente, porque comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relación que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y finalmente, porque significa olvidar proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ella, para mantener su fuente de ingresos” . Corte de Apelaciones de Santiago, 08.01.2014, Rol N° 1.205-2013.

Así las cosas, junto con la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.833, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún



respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

No obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece, dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente Fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó categóricamente que: “los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario,



entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral”. Corte Suprema, 04.08.2015, Rol N° 24.091-2014.

IV. PETICIONES CONCRETAS

Producto de los actos atentatorios de derechos fundamentales que he descrito, es que solicito a S.S., declarar y condenar a la denunciada a lo siguiente:

1.- Que se declare que he sido víctima de actos que vulneran mis derechos fundamentales, especialmente el contenido en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo.

2.- En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que existió una relación laboral con la demandada entre el día 02 de mayo de 2017 hasta el día 31 de diciembre del año 2020, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

3.- En virtud de lo expuesto solicito a S.S. se declare la continuidad de los servicios que presté a favor de la Ilustre Municipalidad de San Javier desde el día 02 de mayo de 2017 hasta el día 31 de diciembre del año 2020.

4.- Gratificaciones legales, en virtud de lo indicado en el artículo 47 del Código del Trabajo, desde el día 02 de mayo de 2017 hasta esta fecha y que corresponde al pago de las respectivas gratificaciones legales por todos los años que he prestado servicios a la demandada.

5.- Que se condene a la denunciada al pago de las siguientes indemnizaciones:

1. La indemnización establecida en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, ascendente a 11 remuneraciones, esto es el total de: \$10.984.369.- (diez millones novecientos ochenta y cuatro mil trescientos sesenta y nueve pesos), o las que S.S. considere ajustada al mérito del proceso.

2. En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$998.579.- pesos.

3. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 4 años, por \$3.994.316.- pesos.

4. 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 \$1.997.158.- pesos.



6. Las cotizaciones previsionales correspondientes al periodo en que presté servicios para la demandada, esto desde el 02 de mayo de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020; y las cotizaciones de salud correspondientes a todo el periodo en que se mantuvo vigente la relación laboral, más los intereses, multas y reajustes.

7. Que todas las sumas que la denunciada deba pagar deben aplicárseles reajuste e interés conforme a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.-

8. Las costas del juicio.

Cita los artículos 47, 159 N°4, 425 y siguientes, 446 y siguientes y 485 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, y las demás que resultasen aplicables y solicita tener por interpuesta acción de reconocimiento de relación laboral de carácter indefinida, denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales, cobro de cotizaciones previsionales y de salud y demás prestaciones, en procedimiento de aplicación general en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, cuyo representante legal es don JORGE IGNACIO SILVA SEPÚLVEDA, ambos ya individualizados, con domicilio en Arturo Prat 2490, San Javier de Loncomilla, San Javier, Región del Maule, acogerla a tramitación y en definitiva declarar la existencia de la relación laboral, la continuidad de ésta, la vulneración de mis derechos fundamentales, la nulidad del despido, que fui víctima de despido injustificado, y que, por ende, se me adeudan las indemnizaciones y prestaciones indicadas precedentemente, condenando a la demandada a que pague las sumas señalas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

En el primer otrosí de la misma presentación y en subsidio, para el caso que no se dé lugar a la demanda deducida en lo principal, deduce demanda declarativa de Reconocimiento Relación Laboral y de despido indebido y/o injustificado, y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales que indica, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, con domicilio en Arturo Prat 2490, San Javier de Loncomilla, San Javier, Región del Maule, RUT 69.130.100-1, representada por su Alcalde, don JORGE IGNACIO SILVA SEPÚLVEDA, RUN 7.993.074-1, del mismo domicilio, con el fin que US., acoga a tramitación la demanda, dé lugar a ella, declare que ha existido relación laboral entre mi persona y la demandada; declarando que el despido del que he sido objeto es indebido y/o injustificado; que condene al demandado a pagar a mi favor las prestaciones laborales e indemnizaciones del trabajo que se me



adeudan, con más los aumentos, reajustes e intereses que contempla la ley, y con costas, conforme a las siguientes consideraciones de hecho y de Derecho:

Comencé a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 02 de mayo de 2017 a favor de la Ilustre Municipalidad de San Javier, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en realidad eran contratos de trabajo.

Durante todo el periodo laboral que me unió con la demandada, cumplí a cabalidad tanto con la jornada de trabajo como con las directrices que me eran entregadas hasta el momento del despido del que fui objeto, el día 31 de diciembre de 2020.

En efecto, durante todo el tiempo que presté servicios a favor de la demandada, trabajé como Psicóloga del CDM, cuyo objetivo principal es atender a las mujeres víctimas de VCM en las localidades de San Javier, Villa Alegre, Linares, Colbún y Yerbos Buenas.

Este cargo era evidentemente estable, permanente e indispensable dentro de los servicios que brinda la Ilustre Municipalidad de San Javier a su comunidad.

Durante todo el periodo que presté servicios a la demandada estuve sujeta a jornada de trabajo que se encontraban claramente establecidas, al poder de mando de mis superiores, así como también al deber de obediencia en el desempeño de mis funciones.

El contrato celebrado con la demandada constituye una abierta infracción a la legislación aplicable, ya que corresponde a un contrato de honorarios. Sin embargo, corresponde imputarle bajo el principio de la supremacía de la realidad la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como más adelante se expondrá.

En efecto SS., durante todo el tiempo que trabajé prestando servicios a la demandada, esto es 3 años y 7 meses, realicé mis funciones por las que fui contratada, y en virtud de ésta, es que se fue extendiendo mis labores por un extenso periodo, como SS. Podrá verificar mediante los contratos y demás pruebas en la etapa procesal correspondiente.

En la especie, presté servicios a favor de la Municipalidad de San Javier como “Psicóloga”, dependiente del Centro de la Mujer SernamEG, obligándome a desarrollar, de acuerdo a los contratos celebrados con la demandada, de fecha 02 de mayo de 2017; 01 de enero de 2018; 02 de enero de 2019; 02 de enero de 2020; 01 de abril de 2020,



las siguientes funciones: Participar en el proceso de Diagnóstico y planificación del Centro, así como de la elaboración y ejecución del proyecto; Participar en el Proceso de Diseño y ejecución de intervenciones grupales en conjunto con el o la trabajador(a) social y con el abogado si corresponde; Realizar acciones de primera acogida, orientación e información a mujeres consultantes y gestionar derivaciones a Centros, casas de acogida u otros dispositivos; Brindar atención a mujeres, considerando un abordaje integral, diagnóstico y plan de intervención trabajado en conjunto con el/la Trabajador(a) Social y el(la) Abogado(a); Mantener trabajo con redes comunitarias, locales y coordinación intersectorial que favorezca la atención de mujeres; Participar de las reuniones de equipo y el análisis de los casos complejos; Mantener un sistema de registro organizado de las atenciones psicológicas según plazos y formatos que establezca SernamEG; Colaborar en el trabajo preventivo o el Programa de Prevención según corresponda, velando por el fiel cumplimiento de las acciones planificadas en el Proyecto comunal o Provincial según corresponda de acuerdo a las Orientaciones técnicas; La profesional también ejercerá otras labores según requerimiento de SernamEG Regional como de la I. Municipalidad de San Javier.

Lo anterior, implica un cargo que 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.

Esgrimo como argumento que lo descrito también se trata de un Contrato de Trabajo, en aplicación de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, que prescriben:

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

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

Lamentablemente, la demandada me ha notificado mediante correo electrónico de mi despido el día 31 de diciembre de 2020, en el cual mi empleador me comunica que pone término a mi contrato a contar del referido día, sin invocar causal legal alguna de término de contrato de trabajo ni ofrecerme el pago de las indemnizaciones laborales a las que tengo derecho, ni hacerse cargo mi empleador de las prestaciones que debió cumplir mi favor, como para que el pretendido despido se ajuste a la ley vigente.



I) DESPIDO INJUSTIFICADO:

Conforme al Art. 168 del Código del Trabajo “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare”.

La demandada no ha dado cumplimiento a los requisitos necesarios para poner término a la relación laboral toda vez que sólo me ha notificado mediante correo electrónico de fecha 28 de diciembre de 2020 que se pone término a mi contrato a contar del día 31 de diciembre de 2020, sin invocar causal legal alguna de término de contrato de trabajo ni ofrecerme el pago de las indemnizaciones laborales a las que tengo derecho, ni hacerse cargo mi empleador de las prestaciones que debió cumplir mi favor, como para que el pretendido despido se ajuste a la ley vigente. El aviso de despido que la demandada me ha dirigido dice:

** Adjunta foto de carta aviso de término de contrato.*

Así, en este correo se señala el Oficio N° 1198 en el cual se informa que no habrá renovación de mi contrato para el año 2021. El referido oficio, indica lo siguiente:

Esta notificación en la cual se me avisa del término de la relación laboral, vulnera absolutamente la normativa laboral, pues no se funda en ninguna norma legal de terminación del contrato de trabajo ni describe circunstancia o hecho alguno que configure alguna causal de término legal de contrato de trabajo, habida cuenta que la relación que me ha vinculado con la demandada es una relación laboral, en los términos del artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, y que está amparada por dicho cuerpo legal. Por ello, reclamo que el despido es injustificado, y solicito que US. así lo declare.

II) RECLAMA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES LABORALES.

Ha ocurrido que la demandada, so pretexto del despido que invoca, me ha privado de las indemnizaciones a que, conforme a la ley, tengo derecho y que reclamo en este acto sea condenada la demandada a pagarme:

1º) INDEMNIZACION POR FALTA DE AVISO PREVIO DE DESPIDO:

Conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, tengo derecho a indemnización por falta de aviso previo, a la que solicito a US. sea condenado la demandada a pagarme,



pues dicha norma reza: “Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere...”

El inciso cuarto del artículo 162 señala: “Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.”.

Es del caso alegar que el demandado no cumplió con darme el aviso con la antelación legal ni con remitir copia de esa comunicación a la Inspección del Trabajo ni con ofrecerme pagarme las indemnizaciones laborales a las que tengo derecho.

Por ello, demando que US. condene a la demandada a que me pague la suma de \$998.579.- (novecientos noventa y ocho mil quinientos setenta y nueve pesos) por concepto de indemnización por falta de aviso previo de despido.

2º) INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO: Pido a US. que se condene al demandado a pagarme una indemnización por años de servicio ascendente a la suma de \$3.994.316 (tres millones novecientos noventa y cuatro mil trescientos dieciséis pesos), toda vez que dada la fecha de mi contratación (02 de mayo de 2017) y la fecha en que la comunicación de despido señala que pone término a la relación laboral (31 de diciembre de 2020), ello genera un lapso de 3 años y 7 meses de trabajo, motivo por el cual tengo derecho a una indemnización por años de servicios equivalente a 4 meses de remuneraciones, lo que totaliza \$3.994.316 (tres millones novecientos noventa y cuatro mil trescientos dieciséis pesos) por concepto de indemnización por años de servicios, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, que dispone: “Art. 168 El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales



establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere....”.

Lo anterior sobre la base de cálculo que establece el artículo 172 del Código de Trabajo, base que en este caso es de \$998.579.- (novecientos noventa y ocho mil quinientos setenta y nueve pesos).

Cabe tener presente que, conforme al Art. 172 del Código de Trabajo, “para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.”.

3º) INCREMENTO DEL ARTÍCULO 168 DEL CODIGO DE TRABAJO: A su vez, el artículo 168 del Código del Trabajo me faculta a demandar a mi empleador para pedir que se declare judicialmente que la aplicación de la causal invocada para despedirme es injustificada, indebida o improcedente, o para que US. declare que no se ha invocado ninguna causal legal, a fin de que un tribunal así lo declare e incremente la indemnización por años de servicio a que tengo derecho, en un porcentaje del cincuenta por ciento.

Reza el artículo citado: “Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el



inciso cuarto del artículo 162 , y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causal legal para dicho término;”

Por ello, al constatarse que no se ha invocado por la Ilustre Municipalidad de San Javier ninguna causal legal de término del contrato de trabajo, alego a mi favor el incremento legal de indemnización por años de servicio e indemnización por falta de aviso previo, incremento que contempla el artículo 168 letra b) del Código mencionado.

En este caso, señala la norma citada, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última en un 50%, cuyo es el caso de autos, por cuanto no es posible entender que se ha invocado causal debida alguna por mi empleador, máxime cuando el despido es nulo como se ha reclamado.

En este caso, reclamo que a la indemnización por años de servicio, que corresponde a \$3.994.316 (tres millones novecientos noventa y cuatro mil trescientos dieciséis pesos) deben adicionarse \$1.997.158.- (un millón novecientos noventa y siete mil ciento cincuenta y ocho pesos), incremento que reclamo en esta demanda sea condenado a pagarme la demandada.

En cuanto a la indemnización por falta de aviso previo que corresponde a \$998.579.- (novecientos noventa y ocho mil quinientos setenta y nueve pesos), debe adicionarse \$499.290 (cuatrocientos noventa y nueve mil doscientos noventa pesos), incremento que reclamo en esta demanda sea condenado a pagarme la demandada.

4º) Todo lo anterior se demanda con más reajustes e intereses, y con costas de la causa.

Cita los artículos 7, 8, 162, 163, 168, y 172 y siguientes del Código del Trabajo, Principios Generales del Derecho y demás normas legales aplicables y solicita tener por interpuesta demanda de cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales que indica en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, representada por su Alcalde, don JORGE JAVIER SILVA SEPÚLVEDA ya individualizados, con que el fin que US., acogiendo a tramitación la demanda, dé lugar a ella, declarando:



1) Que se reconoce que existía una relación laboral entre mi persona y la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, regulada por el Código del Trabajo.

2) Que el despido del que he sido objeto es indebido y/o injustificado.

3) Que se condena a la demandada a pagar a mi favor:

a) La suma de \$998.579.- (novecientos noventa y ocho mil quinientos setenta y nueve pesos) por concepto de indemnización por falta de aviso previo de despido.

b) La suma de \$3.994.316 (tres millones novecientos noventa y cuatro mil trescientos dieciséis pesos) en concepto de indemnización por años de servicios.

c) La suma de \$1.997.158.- (un millón novecientos noventa y siete mil ciento cincuenta y ocho pesos), en concepto del aumento previsto en el artículo 168 b) del Código del Trabajo respecto de la indemnización por años de servicios.

d) La suma de \$499.290 (cuatrocientos noventa y nueve mil doscientos noventa pesos), en concepto del aumento previsto en el artículo 168 b) del Código del Trabajo respecto de la indemnización por falta de aviso previo.

e) O las prestaciones laborales, indemnizaciones e incrementos que US. Tenga a bien fijar, conforme al mérito legal del proceso.

f) Todo ello con reajustes e intereses legales y costas.

Que la demandada contestó la demanda en los siguientes términos:

Que, encontrándome dentro de término legal, vengo en contestar la demanda laboral de tutela de vulneración de derechos fundamentales e indemnización de perjuicios, estableciendo que esta parte niega y controvierte expresamente los hechos invocados en el libelo de denuncia por el demandante, sin perjuicio de aquellos que sean expresamente reconocidos en el texto que se desarrolla a continuación, de acuerdo a los antecedentes de hecho y argumentos de derecho que a continuación paso a exponer.

LOS HECHOS

1. Que la demandante ingresó en el año 2017 a prestar servicios para ejercer las funciones de psicóloga en el marco del convenio de colaboración denominado “Programa de prevención de Violencia Intrafamiliar- Centros de la Mujer SERNANU- Ilustre Municipalidad de San Javier”. Convenio que tenía como objetivo que las partes comparecientes de acuerdo a sus respectivas atribuciones, objetivos y metas, manifestaron su intención de mutua colaboración en la implementación del Programa Chile Acoge de Prevención de la violencia Intrafamiliar , referido al modelo intervención de “ Centros



de la Mujer”, en cual la I. Municipalidad de San Javier se comprometía a financiar un inmueble para funcionamiento del programa, pagar gastos de mantenimiento y consumos básicos así como contratar una secretaria a honorarios, recibiendo por parte de SERNAMEG fondos económicos para financiar dicho programa especial, aportes con los cuales se pagaba el sueldo de las funcionarias y funcionarios que laboraban en él.

Dicho Convenio de Colaboración era evaluado al término de cada año calendario con el objeto de determinar su pertinencia con los objetivos Municipales ,el cumplimiento de las metas que se pretendía alcanzar, cobertura de atención, etc.; en definitiva lo que se hacía cada año era evaluar su continuidad de funcionamiento por parte del Municipio, por tanto hasta la fecha que en definitiva era ratificado por este, se desconocía la continuidad de las labores de los funcionarios adscritos al mismo, lo que en definitiva ocurría cada año con la señorita Alarcón

2. Que la demandante ejerció sus funciones durante el año 2017 mediante contrato de prestación de servicios a honorarios, el cual en su cláusula tercera estableció el plazo del contrato que se extendía desde el 01 de Mayo de 2017 y hasta el 31 de julio de 2017, en el mismo se establecía además el objeto del mismo , es decir; realizar de Psicóloga del centro de la Mujer SERNAM de San Javier especificando en la misma cláusula sus funciones , en la cláusula Quinta se establecía además que “El prestador deberá realizar las tareas a que se refiere la cláusula tercera, según sea necesario para el íntegro cumplimiento de su encargo” sin determinar horario de trabajo lo que resulta coherente si consideramos que es la propia demandante quien reconoce que junto a sus labores para el programa desarrollaba labores para de defensoría penal como perito sin sujeción a horario, labores lo que si bien fueron informado a su jefatura la demandante jamás requirió autorización directa para ejercerlas lo que da cuenta de la inexistencia subordinación o dependencia requisitos necesarios en una relación laboral regida las normas comunes del contrato por el Código del trabajo , dicho contrato fue aprobado por decreto Alcaldicio N°521 de fecha 15/05/2017.

3. Que es importante destacar que en mismo contrato a honorario se establecía en la cláusula DÉCIMA “Considerando que el presente convenio corresponde a un Contrato de Servicio a Honorarios, los costos de previsión social (cotizaciones de salud y AFP) son de cargo del propio prestador”, por tanto la señora Cecilia Alarcón conocía desde el inicio de la relación laboral las condiciones de la misma y a las cuales dio su consentimiento al firmarlo voluntariamente.



4. Que durante esos mismos años 2018, 2019, 2020, la demandante fue contratada a honorarios nuevamente con cargo al convenio que la Ilustre Municipalidad mantenía vigente con SERNAMEG para realizar labores de psicóloga en el Centro de la Mujer en San Javier , manteniendo las cláusulas de su contrato mencionadas anteriormente en especial, las que decían relación a las funciones específicas a realizar y a la obligatoriedad de asumir los costos previsionales de su contratación entre otras cláusulas, todas las cuales fueron aceptadas por Doña Cecilia Alarcón sin realizar reparo alguno en todos los años mencionados.

5. Que en el año 2020 se mantiene la contratación de honorarios de Doña Cecilia Alarcón en las mismas condiciones establecidas anteriormente esto es calidad de Psicóloga del Centro de la Mujer SERNAMEG, manteniendo en la totalidad de la cláusula mencionadas cláusula.

6. Que efectivamente desde enero de 2020 que la demandante ejerció sus funciones en el Centro de la Mujer ubicado en la Gobernación de Linares para atender las necesidades de las mujeres de las comunas de Yerbos Buenas y Colbún pero es importante destacar que fue la Coordinadora del Centro de la Mujer de San Javier Señora María Francisca Albornoz Dachelet, quien consideró que era beneficioso para la demandante permanecer 6 meses en Linares ya que ella tenía su domicilio en esa ciudad lo que permitiría que no viajara a San Javier, por lo cual mal podría la demandante acusar a su superior de trato hostil como lo afirma durante su libelo.

7. Que lamentablemente al iniciar la Pandemia por Covid-19 a mediados del mes de Marzo de 2020 la Gobernación de Linares cierra sus puertas para atención de público (lo que se mantiene hasta el día de hoy) imposibilitando la atención de las usuarias del programa en forma presencial e iniciando un trabajo a distancia por teletrabajo del cual participó la demandante, pero no sólo el Centro de Linares se cierra para atención presencial sino que también el centro de San Javier decide abrir una vez a la semana para atención de situaciones de emergencia donde las profesionales nos turnábamos para dichas labores, situación que en general significó un esfuerzo adicional para todo el equipo con un aumento de más del 400% en las atenciones por violencia durante el año 2020.

8. Que fue en este contexto de aumento exponencial de atenciones por violencia intrafamiliar que la Abogada (quien realiza sola sus funciones) del Centro de la Mujer comenzó a recibir correos electrónicos de la demandante exigiendo insistentemente y casi



de manera obsesiva, atención jurídica para unas usuarias a lo cual se dio respuesta que ante la excesiva demanda de atención el trabajo se encontraba atrasado y que lamentablemente debían esperar, siendo efectivo que la coordinadora enviara un correo a la Abogada, pero el correo electrónico a que hace mención la demandante ha sido S.S. manipulado por la demandante señalando en su libelo solo la parte que a ella le es conveniente a fin de crear un falso sentimiento de mal trato , pretendiendo engañar a este Tribunal al no entregar el correo electrónico completo el cual se acompaña en su oportunidad procesal a fin de comprobar que el mismo no resulta ofensivo ni discriminatorio y que mal podría haber causado el pesar o frustración profesional a que se hace mención.

9. Que resulta falso lo afirmado por la demandante en el sentido de haber recibido por parte de la Coordinadora una ataque hacia su persona en una reunión posterior a los hechos antes expuestos, lo que en realidad ocurrió fue que la Coordinadora del Centro clarifico que el tema en cuestión debía ser resuelto en otra ocasión y sin nombrar a nadie más a diferencia de lo afirmado, ella menciona que al asumir la Jefatura del Centro de habían advertido que la demandante era conflictiva pues ya había causado problemas de convivencia en el equipo anteriormente, dichos que fueron producto de un momento de desenfado pero que posteriormente consideró indebidos por lo cual, noblemente, llama a la demandante para ofrecerle disculpas, está claro que una persona que maltrata laboralmente no tiene estas conductas conciliadoras o de resolución de conflictos al interior de un equipo de trabajo, lo que en realidad es el actuar de María Francisca, Coordinadora del Centro de la Mujer.

10. Que resulta falso lo afirmado por la demandante en el sentido que después de estas situaciones se produjera un quiebre en su relación con Coordinadora del Centro de la Mujer, o que existiera miedo de represarías el equipo de trabajo frente a denuncias, muy por el contrario del Centro de la Mujer se compone de un equipo de trabajo muy unido donde los conflictos internos son tratados con altura de miras en reuniones constantes teniendo presente siempre el autocuidado y el respeto mutuo, son profesionales que trabajan con mujeres víctimas intrafamiliar, tema sumamente delicado que requiere de las y los mejores para ayudar a las mujeres con dificultad, clima laboral en el que demandante no cooperaba existiendo constantes conflictos internos no solo con su superiores sino con sus pares creando un clima laboral a su alrededor no favorable para trabajar en la temática mencionada, reconociendo a sus pares la propia demandada



trastornos de personalidad los cuales tal vez impedían un desarrollo de sus labores correctamente, las cuales si bien se destacaban por su orden y cumplimiento no estaban relación a un clima laboral favorables.

11. Ahora bien como el Centro de la Mujer trabajó en año 2020 con un sistema de teletrabajo o turnos, efectivamente existía un control de las labores que cada profesional debía realizar en este sistema de trabajo, pero como todo funcionario que ejerce una función remunerada con fondos fiscales debe dar cuenta a su superior de sus acciones sin que ello signifique persecución laboral, como pretende afirmar la demandante.

12. Que esta parte no cuestiona que la Señorita Alarcón sufriera de algún trastorno de ansiedad o angustia lo que no se puede entender es que su patología la justifique con un posible acoso laboral, sino más bien problemas de otra índole que la imposibilitara a cumplir sus labores sin desbordarse emocionalmente, culpando a su entorno y la exigencias del trabajo, sobre todo si consideramos que ella es una Psicóloga que trabaja en violencia contra la mujer, trabajo altamente exigente en lo emocional siendo ella la llamada a contener a las víctimas, es incomprensible creer que una profesional en materias psicológicas experta en violencia pueda argumentar esta situación, ella había trabajado varios años en manejo de situaciones límites de estrés por violencia , ayudando a muchas mujeres a reconocer y enfrentar situaciones de violencia física y psicológica, podría, en consideración a su expertis, haberse sobrepuesto a esta situación si realmente hubiera existido.

13. Que se demostrara en su oportunidad, no existió en definitiva vulneración de garantías constitucionales como se afirma por la demandante, considerando que el empleador de la Señorita Alarcón era el Alcalde de la Comuna Don Jorge Silva Sepúlveda , la demandante nunca habló o solicitó audiencia con él o con el administrador Municipal para relatar los hechos de acoso que ahora se describen, resulta extraño que solo hasta la presentación de esta demanda no se presentara antes un requerimiento para una investigación interna por acoso como se denuncia, siendo que este Municipio y la administración de Don Jorge Silva siempre ha sido llana a aclarar esta situaciones de abuso, como es de conocimiento de la señorita Alarcón.

14:- Finalmente sobre las calificaciones de la demandante, las cuales a su juicio son ofensivas o faltas a la verdad, no son tal ya que de la sola lectura de las mismas podemos concluir que la profesional no se encontraba en condiciones de continuar



trabajando en una problemática de violencia hacia la mujer, calificaciones que son similares en sus conclusiones a las de los años 2017, 2018, (2019 no se realizó proceso calificadorio) y que fueron realizadas por otras jefaturas anteriores, sin desvincularla anteriormente, solo porque existía el compromiso de la demandante de un cambio de actitud , el cual en los hechos nunca ocurrió. Es importante destacar que es SERNAMEG Regional quien envía el formato de calificación considerando los factores que son importantes de calificar para continuar trabajando en los Centros de la Mujer.

15. Importante destacar que la falta de probidad fue otro de los factores importantes al determinar no renovar la contrata a honorarios de la funcionaria para el año 2021, ahora bien la coordinadora del Centro de la Mujer se informa en el mes de Octubre de 2020 que dos usuarias del centro de la Mujer, pacientes de la demandante fueron derivadas por ella para la presentación de demanda de alimentos por la pareja abogado de la señorita Alarcón ,lo que a juicio de la Coordinadora resultaba poco ético o incorrecto, situación que le hizo saber a la demandante al momento de su calificación y que se reconoce como efectivo en el cuerpo de la demanda y la cual fue informada a su jefatura superior.

EL DERECHO

Por otra parte y atendida la excepcionalidad de este procedimiento, el artículo 493 del Código del Trabajo exige que existan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, lo que significa que de los datos aportados por el trabajador denunciante resulte factible suponer que un acto cierto es consecuencia de otro, que no ha sido comprobado, pero se sospecha de que la causa está en él. El indicio lleva a suponer algo no demostrado. Lo que la norma exige es que exista más de uno, al pluralizar la palabra indicio y, que ellos sean suficientes para suponer un hecho, indicios que suponen hechos concretos, precisos y debidamente acreditados, lo que en la especie no ha ocurrido ya que los argumentos fundantes de la pretensión del demandado más que tener fundamentos sus alegaciones son sólo suposiciones de determinadas actuaciones que no existen o se espera que existan.

En efecto, el legislador ha entendido en esta materia que es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, debemos entender que no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 CC.: "incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta", por lo



tanto el denunciante no está completamente liberado de prueba: debiendo acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, podrá aprovecharse el trabajador de la regla prevista en el artículo 493 Código del Trabajo, en virtud de la cual corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables, motivos que en la especie han sido absolutamente justificados en el cuerpo de esta contestación y que probaremos en la oportunidad procesar correspondiente que la Municipalidad de San Javier obró, en este caso, con una justificación objetiva y proporcionada de su conducta. Es requisito exigido, por tanto, que los indicios de la conducta lesiva sean suficientes, entendiéndose por tales hechos que en general produzcan en el juzgador al menos la sospecha fundada o razonable de que ha existido lesión de derechos fundamentales, lo que a juicio de esta parte en la especie no ocurre en los fundamentos de la demanda de tutela teniendo estos el carácter de inciertos o dudosos, lo que permitirá en definitiva desestimar las pretensiones de la parte demandante.

Como hemos establecido anteriormente la demandante había sido contratada con la figura jurídica de un contrato a honorarios de prestación de servicio, ya que su contratación estaba adscrita a un convenio de colaboración que existía entre la Municipalidad de San Javier y SERNAMEG Regional, la demandante no constituía parte de la dotación Municipal de San Javier y sus honorarios eran cancelados con fondos transferidos por mismo programa, si bien su contrato fue firmado por el Alcalde Don Jorge Silva Sepúlveda, la supervisión de su cumplimiento correspondía a SERNAMEG , siendo evaluada también por ellos, constituía por tanto una función que no tenía el carácter de permanente, era excepcional y dependía su realización a que cada año el Municipio accediera a continuar con el programa y el Servicio de la Mujer a financiarlos, mal puede entenderse entonces que tenía un carácter permanente y estable como se pretende hacer notar.

Ahora bien el artículo 2º y 11 de la ley N° 18.834, confía la ejecución de tareas necesarias para cumplir las funciones públicas que la ley asigna a cada institución , en primer lugar a la dotación permanente , luego a la dotación a contrata y finalmente de manera excepcional y restrictiva a quienes sirven labores en calidad de contratados a honorarios, ha sido la propia Contraloría General de la República quien a falta de definición legal quien ha entendido que el contrato a honorarios es “un mecanismo de prestación de servicios que permite a la administración del Estado, contar con la asesoría



de especialistas en determinadas materias , siempre que se trate de funciones propias del respectivo servicio, cuando presentes carácter de excepcional y no habitual o presentándolo, se hallen circunscritas a cometidos específicos del servicio” Dictamen 16.220.1982.- es decir “ labores puntuales claramente individualizadas y delimitadas en el tiempo”. Podemos entender que la contratación a honorarios constituye una modalidad de servicios particulares a la administración que no otorga la calidad de funcionario público , motivo por el cual no se les es aplicable las normas del estatuto administrativo, sino que quedan regidos por la reglas de sus respectivos contratos –cuyos contenidos deben necesariamente ajustarse la carácter público que posee la parte que requiere los servicios que se prestaran y supletoriamente a las normas del Código Civil Dictamen 18.314 /2005 y 25694/2005, esto implicaría que no están sujetos a la noción de carrera funcionaria, no ocupan un cargo público y por tanto no ostentan derechos básico que el ordenamiento legal reconoce a los funcionarios públicos, de lo anterior se desprende que los contratados a honorarios no pueden desarrollar cargos de jefatura , su transitoriedad se contrapone con la permanencia y habitualidad que caracteriza a las labores directiva lo que se suma al hecho que estos funcionarios no tienen responsabilidad administrativa y no se les aplica el artículo 15 de la ley 18.575 el cual prescribe “El personal de la administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulara el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones”

Nuestra Corte Suprema hasta comienzos del 2015, conociendo recursos de casación primero y unificación de jurisprudencia luego, refiriéndose a la materia era uniforme en sentenciar” las relaciones laborales habidas entre las personas contratadas para prestar servicios en órganos de la administración descentralizada del estado , a través de contratos de prestación de servicios a honorarios, se rigen por las estipulaciones contenidas en dichas convenciones y no les resulta aplicables las normas de código del trabajo” Corte Suprema Rol N° 5.995.2012 otros fallos en este sentido de la Corte Suprema Rol 7.767-2012; 1.838-2012; 8.118-2012 entre otros. Si bien la Corte Suprema califica de relación laboral un contrato a honorarios celebrado de un particular con la Municipalidad de Santiago el año 2015 vuelve en Agosto del mismo año a retomar su criterio original, acogiendo un recurso de Unificación de jurisprudencia descartando aplicar el estatuto laboral a relación a honorarios con la Municipalidad de San Juan, todos estos fallo solo nos demuestras que en definitiva el criterio no es definitivo de



aplicar normar de derecho laboral a este tipo de relaciones jurídicas, en el caso en comento con mayor dificultad nos encontramos al determinar si en la espacie corresponde una aplicación de forma supletoria las normas laborales toda vez su carácter especial de la contratación que surge y se mantiene solo y exclusivamente de la continuidad de un convenio de colaboración determinado entre dos instituciones, considerando que si este convenio no existiera tendríamos que descartar inmediatamente la continuidad de las labores de aquellos funcionarios que laboran el Centro de la Mujer ,sin cuestionamientos.

No debemos olvidar que los Órganos de la Administración del Estado , no tienen potestad , es decir, habilitación previa y expresa para celebrar un contrato de trabajo, por lo que resulta jurídicamente imposible que la administración tras un contrato a honorarios pretenda disfrazar una relación laboral, al no gozar de autonomía de la voluntad , el órgano infringiría el principio de juridicidad contenido en los artículo 6 y7 de la carta fundamental y artículo 2° de la ley N° 18.575, en esta caso sería improcedente aplicar el principio de supremacía de la realidad, que pudiera calificar un contrato de trabajo a un contrato a honorarios, puesto que el la “Realidad” el órgano administrativo nunca estuvo facultado por el ordenamiento jurídico para celebrar ese contrato de trabajo, lo contrario sería reconocer una potestad al órgano administrativo que expresamente el legislador le ha negado.

Se puede concluir finalmente que el artículo 1 del Código del Trabajo no es aplicable a los funcionarios contratados por el Estado bajo el régimen de honorarios ya que no estamos jurídicamente en presencia de un funcionario público como lo ha sostenido la doctrina y la Contraloría General, no se pude aplicar las normas del Trabajo a estos contratos regidos exclusivamente por las disposiciones de sus contratos y supletoriamente por las normas del Código Civil sobre arrendamiento de servicios inmateriales. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional en roles 2096-2011; 2097-2011 ; 2098-2011 entre otros al establecer “la persona se compromete voluntariamente a realizar estos servicios , sin reclamos, ajustándose a los derechos y obligaciones que emanan precisamente de sus contratos a honorarios”, no es posible olvidar la buena fe como principio general plenamente aplicable a las relaciones del estado y los particulares, desde esta perspectiva las personas contratadas a honorarios conocen desde el inicio la naturaleza y condiciones de su contratación, en el caso en comento fue desde el inicio de la relación laboral que la señorita Alarcón conocía y aceptaba las condiciones de su



contrato no puede pretender ahora sacar ventaja de una situación conocida y aceptada por ella misma años y la cual nunca representó. De la misma manera podemos establecer que la demandada recibía un sueldo superior al que hubiera recibido si realizara labores similares en la planta Municipal, es decir se compensaba de alguna forma el pago de cotizaciones laborales que eran de su responsabilidad legal completar como ahorro previsional y así se comprometió a realizar en su contrato a honorario. Debemos recordar que la demandante no cumplía horario lo que le permitía realizar otras labores adicionales a su trabajo en el Centro de la mujer como se ha reconocido anteriormente.

Con respecto a esta acción de tutela por vulneración de derechos seguida en contra de mi representada la I. Municipalidad de San Javier, ha quedado fundadamente claro que nos oponemos a la aplicación de esta acción excepcional en el caso particular de la demandante, ella en su calidad de Contratada a Honorarios para desarrollar funciones dentro de un programa específico de un convenio de colaboración no tendría acción para pretender hacer exigible la responsabilidad por hechos que a nuestro juicio y en conformidad a la prueba que rendiremos en su oportunidad no han significado vulneración de derechos fundamentales , sino una inconsistencia en el accionar constante de la demandante, todo este accionar solo es una muestras de querer ajustar la normativa legal en su propio interés y satisfacción a fin de lograr alguna ventaja económica.

Pero no es todo S.S la demandante equivoca su petitorio en la acción de tutela, pretendiendo cobrar prestaciones económicas que la ley no permite en este tipo de acción tutelar , la cual solo tiene por objeto restablecer el imperio del derecho en aquellas situaciones en que el empleador abusa de su supremacía vulnerando los derechos de su trabajador , lo que en el caso no ocurre, otorgando solo las acciones del artículo 485 del código del Trabajo y en ningún caso la de calificación de relación laboral, gratificaciones, aviso sustitutivo, vacaciones proporcionales y otras que se expresan en la demanda en forma errada y contraria a derecho.

Por último es necesario recordar que en febrero del año 2019 se publica la ley 21133 que modifica la incorporación de los trabajadores a los regímenes de protección social, manteniendo la obligatoriedad de los trabajadores a honorarios , es decir que emiten boletas de honorarios, a cotizar en forma individual (obligatoriedad que data del año 2008 en nuestro país) y no por parte de su empleador, dichas normas fueron



ampliamente difundidas tanto por el empleador como por medios nacionales a fin de que todos funcionarios a honorarios de este Municipio conocieran de su obligación legal de cotizar en forma individual en la forma y oportunidad que establecía la propia normativa, incorporando incluso dicha normativa en el contrato de honorarios de la demandante el año 2020 por tanto mal la señorita Alarcón alegar un incumplimiento en el pago de sus cotizaciones previsionales cual ella sabía o debía saber que era su obligación legal hacerlo y no de su empleador, reconociendo la ley de esta forma que el funcionario que emiten boletas de honorarios no constituye un trabajador, adscrito a un régimen laboral, donde si es el empleador quien tiene dicha obligación bajo las consecuencias jurídicas que establece la legislación laboral.

Cita los artículos 452, 485 y siguientes, disposiciones legales citadas y demás aplicables, tener por contestada la demanda de tutela de vulneración de derechos fundamentales e indemnización de perjuicios interpuesta por doña CECILIA ADRIANA ALARCÓN ANTÚNEZ, solicitando que ésta sea rechazada en todas sus partes, con costas.

En el primer otrosí de la misma presentación la demandada contesta la demanda declarativa de Reconocimiento laboral y de despido indebido o injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, solicitando que ésta sea rechazada en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, por los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

LOS HECHOS:

1.- Que la demandante ingreso en el año 2017 a prestar servicios para ejercer las funciones de psicóloga en el marco del convenio de colaboración denominado “Programa de prevención de Violencia Intrafamiliar- Centros de la Mujer SERNAN- Ilustre Municipalidad de San Javier”. Convenio que tenía como objetivo que las partes comparecientes de acuerdo a sus respectivas atribuciones, objetivos y metas, manifestaron su intención de mutua colaboración en la implementación del Programa Chile Acoge de Prevención de la violencia Intrafamiliar, referido al modelo intervención de “Centros de la Mujer”, en cual la I. Municipalidad de San Javier se comprometía a financiar un inmueble para funcionamiento del programa, pagar gastos de mantenimiento y consumos básicos así como contratar una secretaria a honorarios, recibiendo por parte de SERNAME fondo económicos para financiar dicho programa especial, aportes con los cuales se pagaba el sueldo de las funcionarias y funcionarios que laboraban en él. Dicho



Convenio de Colaboración era evaluado al término de cada año calendario con el objeto de determinar su pertinencia con los objetivos Municipales ,el cumplimiento de las metas que se pretendía alcanzar, cobertura de atención, etc ; en definitiva lo que se hacía cada año era evaluar su continuidad de funcionamiento por parte del Municipio, por tanto hasta la fecha que en definitiva era ratificado por este, se desconocía la continuidad de las labores de los funcionarios adscritos al mismo, lo que en definitiva ocurría cada año con la señorita Alarcón.

2.-Que la demandante ejerció sus funciones durante el año 2017 mediante contrato de prestación de servicios a honorarios, el cual en su cláusula tercera estableció el plazo del contrato que se extendía desde el 01 de Mayo de 2017 y hasta el 31 de julio de 2017, en el mismo se establecía además el objeto del mismo , es decir; realizar de Psicóloga del centro de la Mujer SERNAM de San Javier especificando en la misma cláusula sus funciones , en la cláusula Quinta se establecía además que “ El prestador deberá realizar las tareas a que se refiere la cláusula tercera , según sea necesario para el íntegro cumplimiento de su encargo” sin determinar horario de trabajo lo que resulta coherente si consideramos que es la propia demandante quien reconoce que junto a sus labores para el programa desarrollaba labores para de defensoría penal como perito sin sujeción a horario, labores lo que si bien fueron informado a su jefatura la demandante jamás requirió autorización directa para ejercerlas lo que da cuenta de la inexistencia subordinación o dependencia requisitos necesarios en una relación laboral regida las normas comunes del contrato por el Código del trabajo , dicho contrato fue aprobado por decreto Alcaldicio N°521 de fecha 15/05/2017.

3.- Que es importante destacar que en mismo contrato a honorario se establecía en la cláusula DÉCIMA “Considerando que el presente convenio corresponde a un Contrato de Servicio a Honorarios, los costos de previsión social (cotizaciones de salud y AFP) son de cargo del propio prestador”, por tanto la señora Cecilia Alarcón conocía desde el inicio de la relación laboral las condiciones de la misma y a las cuales dio su consentimiento al firmarlo voluntariamente.

4.-Que durante ese mismo año 2018, 2019, 2020 la demandante fue contratada a honorarios nuevamente con cargo al convenio que la Ilustre Municipalidad mantenía vigente con SERNAM para realizar labores de psicóloga en el Centro de la Mujer en San Javier, manteniendo las cláusulas de su contrato mencionadas anteriormente en especial, las que decían relación a las funciones específicas a realizar y la obligatoriedad



de asumir los costos previsionales de su contratación entre otras cláusulas, todas las cuales fueron aceptadas por Doña Cecilia Alarcón sin realizar reparo alguno en todos los años mencionados.

5.-Que en el año 2020 se mantiene la contratación de honorarios de Doña Cecilia Alarcón en la mismas condiciones establecidas anteriormente esto es calidad de Psicóloga del Centro de la Mujer SERNAMEG, manteniendo en la totalidad de la cláusula mencionadas cláusula.

6.- Que durante el mes de diciembre 2020 y previa evaluación de competencias, se decide por la Autoridad Edilicia no renovar su contrato a honorarios para el año 2021, por los argumentos expuestos en lo principal de este escrito. Debemos esclarecer S.S que en el caso de autos no existió despido, solo se presentó el vencimiento del plazo del contrato de honorario, lo cual no requería notificación formal al respecto la que estaba dada por la propia contratación.

EL DERECHO:

Como hemos establecido anteriormente la demandante había sido contratado con la figura jurídica de un contrato a honorarios de prestación de servicio, ya que su contratación estaba adscrita a un programa específico de atención a la mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en el contexto de un convenio de colaboración entre la Ilustre Municipalidad de San Javier y SERNAMEG siendo sus honorarios cancelados previo informe de cumplimiento de gestión en el programa el cual debía ser aprobado por la jefatura correspondiente, constituía por tanto una función que no tenía el carácter de permanente, era excepcional y dependía su realización a la continuación del programa y la cumplimiento de las metas que en él se establecían, mal puede entenderse entonces que tenía un carácter permanente y estable como se pretende hacer notar, características imposibles de ser aplicadas en el sistema Municipal de contratación de personal.

Ahora bien el artículo 2º y 11 de la ley N° 18.834, confía la ejecución de tareas necesarias para cumplir las funciones públicas que la ley asigna a cada institución, en primer lugar a la dotación permanente , luego a la dotación a contrata y finamente de manera excepcional y restrictiva a quienes sirven labores en calidad de contratados a honorarios, ha sido la propia Contraloría General de la República quien a falta de definición legal quien ha entendido que el contrato a honorarios es “un mecanismo de prestación de servicios que permite a la administración del Estado, contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias , siempre que se trate de funciones propias del



respectivo servicio, cuando presentes carácter de excepcional y no habitual o presentándolo, se hallen circunscritas a cometidos específicos del servicio” Dictamen 16.220.1982.- es decir “ labores puntuales claramente individualizadas y delimitadas en el tiempo”. Podemos entender que la contratación a honorarios constituye una modalidad de servicios particulares a la administración que no otorga la calidad de funcionario público , motivo por el cual no se les es aplicable las normas del estatuto administrativo, sino que quedan regidos por la reglas de sus respectivos contratos –cuyos contenidos deben necesariamente ajustarse la carácter público que posee la parte que requiere los servicios que se prestaran y supletoriamente a las normas del Código Civil Dictamen 18.314 /2005 y 25694/2005, esto implicaría que no están sujetos a la noción de carrera funcionaria, no ocupan un cargo público y por tanto no ostentan derechos básico que el ordenamiento legal reconoce a los funcionarios públicos, de lo anterior se desprende que los contratados a honorarios no pueden desarrollar cargos de jefatura , su transitoriedad se contrapone con la permanencia y habitualidad que caracteriza a las labores directiva lo que se suma al hecho que estos funcionarios no tienen responsabilidad administrativa y no se les aplica el artículo 15 de la ley 18.575 el cual prescribe “El personal de la administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulara el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones” lo que en el caso de los contratos a honorarios no es exigible como el resto de funcionarios del estado.

Nuestra Corte Suprema hasta comienzos del 2015, conociendo recursos de casación primero y unificación de jurisprudencia luego, refiriéndose a la materia era uniforme en sentenciar” las relaciones laborales habidas entre las personas contratadas para prestar servicios en órganos de la administración descentralizada del estado , a través de contratos de prestación de servicios a honorarios, se rigen por las estipulaciones contenidas en dichas convenciones y no les resulta aplicables las normas de código del trabajo” Corte Suprema Rol N° 5.995.2012 otros fallos en este sentido de la Corte Suprema Rol 7.767-2012; 1.838-2012; 8.118-2012 entre otros. Si bien la Corte Suprema califica de relación laboral un contrato a honorarios celebrado de un particular con la Municipalidad de Santiago el año 2015 vuelve en Agosto del mismo año a retomar su criterio original, acogiendo un recurso de Unificación de jurisprudencia descartando aplicar el estatuto laboral a relación a honorarios con la Municipalidad de San Juan , todos estos fallo solo nos demuestras que en definitiva el criterio no es definitivo de



aplicar normar de derecho laboral a este tipo de relaciones jurídicas, en el caso en comento con mayor dificultad nos encontramos al determinar si en la espacie corresponde una aplicación de forma supletoria las normas laborales toda vez su carácter especial de la contratación que surge y se mantiene solo y exclusivamente de la continuidad de un convenio de colaboración determinado entre dos instituciones, considerando que si este programa no existiera tendríamos que descartar inmediatamente la continuidad de las labores de demandante, sin cuestionamientos.

No debemos olvidar que los Órganos de la Administración del Estado , no tienen potestad , es decir, habilitación previa y expresa para celebrar un contrato de trabajo, por lo que resulta jurídicamente imposible que la administración tras un contrato a honorarios pretenda disfrazar una relación laboral, al no gozar de autonomía de la voluntad , el órgano infringiría el principio de juridicidad contenido en los artículo 6 y 7 de la carta fundamental y artículo 2° de la ley N° 18.575, en esta caso sería improcedente aplicar el principio de supremacía de la realidad, que pudiera calificar un contrato de trabajo a un contrato a honorarios, puesto que el la “Realidad” el órgano administrativo nunca estuvo facultado por el ordenamiento jurídico para celebrar ese contrato de trabajo, lo contrario sería reconocer una potestad al órgano administrativo que expresamente el legislador le ha negado, por lo cual no podríamos considerar reconocer una relación laboral que no existió en la realidad.

Se puede concluir finalmente que el artículo 1 del Código del Trabajo no es aplicable a los funcionarios contratados por el Estado bajo el régimen de honorarios ya que no estamos jurídicamente en presencia de un funcionario público como lo ha sostenido la doctrina y la Contraloría General, no se pude aplicar las normas del Trabajo a estos contratos regidos exclusivamente por las disposiciones de sus contratos y supletoriamente por las normas del Código Civil sobre arrendamiento de servicios inmateriales. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional en roles 2096-2011; 2097-2011 ; 2098-2011 entre otros al establecer “la persona se compromete voluntariamente a realizar estos servicios , sin reclamos, ajustándose a los derechos y obligaciones que emanan precisamente de sus contratos a honorarios”, no es posible olvidar la buena fe como principio general plenamente aplicable a las relaciones del estado y los particulares, desde esta perspectiva las personas contratadas a honorarios conocen desde el inicio la naturaleza y condiciones de su contratación, en el caso en comento fue desde el inicio de la relación laboral que el señor Sepúlveda conocía y aceptaba las condiciones de su



contrato no puede pretender ahora sacar ventaja de una situación conocida y aceptada por el y la cual nunca representó. De la misma manera podemos establecer que el demandado recibía un sueldo superior al que hubiera recibido si realizara labores similares en la planta Municipal, es decir se compensaba de alguna forma el pago de cotizaciones laborales que eran de su responsabilidad completar como ahorro previsional y así se comprometió a realizar en su contrato a honorario.

Que respecto a la contratación de la Srta. Cecilia Alarcón Antúnez, ésta tenía un carácter de contratación de servicios a honorarios, respecto de la naturaleza de los mismos nos remitiremos a lo analizado jurídicamente en lo principal de esta demanda al respecto, por lo cual serían improcedentes las indemnización y cobro de prestaciones que se pretenden, no olvidemos que ella conocía y aceptaba las condiciones de su contrato a honorario el cual expresamente obligaba al trabajador al cargo del pago de sus cotizaciones previsionales.

Cita los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, y solicita tener por contestada dentro de plazo legal demanda declarativa de Reconocimiento laboral y de despido indebido o injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, deducida por doña CECILIA ADRIANA ALARCÓN ANTÚNEZ, rechazarla en todas sus partes, no procediendo ninguna indemnización al respecto, con expresa condenación en costas de la demandante.

Que con fecha 14 de abril de 2021 se realiza la audiencia preparatoria a la que asisten ambas partes. En dicha oportunidad se procedió por parte del Tribunal a hacer un resumen de las presentaciones de las partes; se hizo el llamado a conciliación; se recibió la causa a prueba señalando los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos; se ofrecieron medios probatorios y se fijó fecha de audiencia de juicio.

Que con fechas 23 de junio de 2021 se realiza la audiencia de juicio a la que asisten ambas partes. En aquella oportunidad se procedió a la incorporación de la prueba ofrecida en audiencia preparatoria y se realizaron las correspondientes observaciones, quedando la causa en estado de dictar sentencia.

OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece CECILIA ADRIANNA ALARCÓN ANTÚNEZ, Psicóloga, Cédula nacional de Identidad N° 17.447.197-5, con domicilio para estos efectos en calle Independencia N° 437, Oficina 204, Linares y presenta demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, Reconocimiento de relación



laboral indefinida, cobro de cotizaciones previsionales y de salud, remuneraciones y demás prestaciones, **y en subsidio** demanda declarativa de Reconocimiento Relación Laboral y de despido indebido y/o injustificado, y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, con domicilio en Arturo Prat 2490, San Javier de Loncomilla, San Javier, Región del Maule, RUT 69.130.100-1, representada por su Alcalde, don JORGE IGNACIO SILVA SEPÚLVEDA, RUN 7.993.074-1, del mismo domicilio, en atención a las circunstancias de hecho y antecedentes de derecho señalados en la parte expositiva del presente fallo.

SEGUNDO: Que la demandada contesta la demanda principal y la subsidiaria solicitando el rechazo de las mismas por los fundamentos latamente desarrollados en la parte expositiva del presente fallo.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria de fecha 14 de abril de 2021 se recibió la causa a prueba y se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Efectividad de haber incurrido la jefatura directa coordinadora del Centro de la Mujer, en actos de hostigamiento y acoso laboral hacia la trabajadora demandante. Hechos que lo acreditan.

2.- En caso afirmativo del numeral primero, efectividad de haberse producido a la trabajadora vulneración en su derecho a la integridad física, psíquica y a su honra. Hechos que lo acrediten.

3.- Efectividad de existir entre las partes una relación de tipo laboral, es decir, bajo subordinación y dependencia de la demandada.

4.- En caso afirmativo:

a) Causal fundante del despido de la actora. Efectividad de los mismos.

b) Efectividad de encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales y de seguridad social de la actora.

5.- Remuneración percibida por la trabajadora al momento del despido, Conceptos que la constituyen.

6.- Efectividad de tener derecho la demandante a la gratificación legal solicitada en su demanda. En caso afirmativo efectividad de encontrarse esta pagada.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio se rindió la siguiente prueba:

I.- Prueba de la parte demandante:



a) Documental:

1.- Contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 02 de mayo de 2017, más modificación de contrato de fecha 17 de julio de 2017, suscritos entre las partes.

2.- Contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 01 de enero de 2018, suscrito entre las partes.

3.- Contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 02 de enero de 2019, celebrado entre las partes.

4.- Contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 02 de enero de 2020 a marzo 2020, suscrito entre las partes.

5.- Contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 01 de abril de 2020, celebrado entre las partes.

6.- Ord N° 670 emitido por don Jorge Ignacio Silva Sepúlveda, alcalde de San Javier, en virtud del cual se notifica que el contrato de prestación de servicios a honorarios de la demandante cesa el 31 de diciembre de 2020.

7.- Certificado de acreditación relación laboral, emitido con fecha 22 de Octubre de 2020, firmado por don Jorge Ignacio Silva Sepúlveda, alcalde y representante legal de la Ilustre Municipalidad de San Javier.

8.- Set de 3 páginas que contienen conversaciones de correo electrónico de fecha 30 de Julio de 2020.

9.- Set de 5 páginas que contienen correo electrónico de Carolina Díaz Riveros, profesional del departamento de gestión y desarrollo de personas de la Ilustre Municipalidad de San Javier de fecha 23 de Noviembre de 2020.

10.- Set de 2 páginas que contiene el correo electrónico de María Villena, DIDECO de la Municipalidad de San Javier, emitido con fecha 28 de Junio de 2020.

11.- Licencia Médica emitida por el medico don Cristóbal Jesús Frugone Zaror, con fecha de 2 de Diciembre de 2020.

12.- Copia escrito de Patrocinio y poder y su resolución respectiva, de fecha 21 de Enero de 2020, en causa C-2249-2019.

13.- Informe Psicológico emitido por la Psicóloga clínica Lady Maryon Barría Meneses.

14.- Set de 5 páginas de correos electrónicos, sobre reclamo hecho a la Coordinadora del CDM de San Javier por parte de una de sus usuarias.



b) Testimonial:

1.- SANDRA DEL CARMEN ROCA QUINTEROS, cédula de identidad N° 13.071414-1, domiciliada en La faja s/n comuna de Yervas Buenas.

c) Oficios:

1.- Oficio a la AFC

II.- Prueba de la parte demandada.

a) Documental:

1.- Decreto Alcaldicio N° 521 de fecha 15 de mayo de 2017 que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier.

2.- Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier, fecha 02 de mayo de 2017.

3.- Decreto Alcaldicio N° 845 de fecha 17 de julio de 2017, que aprueba modificación de contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier, fecha 02 de mayo de 2017.

4.- Modificación de contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier, fecha 17 de julio de 2017.

5.- Decreto Alcaldicio N° 219 de fecha 02 de febrero de 2018, que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier.

6.- Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier, de fecha 01 de enero de 2018.

7.- Decreto Alcaldicio N° 425 de fecha 27 de febrero de 2019, que aprueba Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier.

8.- Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier, de fecha 02 de enero de 2019.

9.- Decreto Alcaldicio N° 287 de fecha 04 de febrero de 2020, que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier.

10.- Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier, de fecha 02 de enero de 2020.



11.- Decreto Alcaldicio N° 729 de fecha 212 de abril de 2020, que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier.

12.- Contrato de prestación de servicios a honorarios entre la recurrente y la Ilustre Municipalidad de San Javier, de fecha 01 de abril de 2020.

13.- Correo electrónico de fecha 28 de diciembre de 2020, de Profesional Departamento Gestión y Desarrollo de Personas, Sra. Carolina Díaz Riveros, que informa a la recurrente la no renovación de contrato de prestación de servicios a honorarios para el año 2021.

14.- Ordinario N° 670, N° 1200 de Oficina de Partes, de fecha 18 de diciembre de 2020, del Sr. Alcalde a la recurrente, que informa no renovación de contrato de prestación de servicios a honorarios para el año 2021.

15.- Evaluación de prestación de servicios profesionales de la recurrente de fecha Diciembre de 2018, firmado por el Encargado Regional Programa Atención, Protección y Reparación en VCM.

16.- Correo electrónico de Xenia Luna de fecha 13 de noviembre de 2020, para Francisca Albornoz Dachelet sobre retroalimentación de Cecilia Alarcón Antúnez. Se adjunta copia retroalimentación prestación de servicios Centro de la Mujer San Javier y compromiso firmado por la recurrente de marzo de 2019.

17.- Evaluación de prestación de servicios de la recurrente, de fecha 30 de noviembre de 2020, periodo a evaluar Febrero a Noviembre de 2020, firmado por María Francisca Albornoz Dachelet.

b) Testimonial:

1.- FABIOLA DEL CARMEN HERNÁNDEZ INOSTROZA, cédula de identidad N° 15.675.476-5, domiciliado en Esmeralda 787, San Javier.

2.- MARIA FRANCISCA ALBORNOZ DACHELET, cédula de identidad N° 13.305.148-1, Contador, domiciliada en calle Esmeralda N° 487, San Javier.

3.- MARÍA SOLEDAD VILLENA GONZÁLEZ, cédula de identidad N° 12.728.341-9 domiciliado en Villa don Oscar, calle Ángel Rivera N° 2312, San Javier.

c) Oficios:

1. Servicio Nacional de la Mujer, SERNAMEG.



QUINTO: Que con el mérito de la prueba incorporada en audiencia de juicio y valorada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, se puede establecer lo siguiente:

1.- Que a contar del 2 de mayo de 2017, la demandante comenzó a prestar servicios al Centro de la Mujer (SernamEG) de la Ilustre Municipalidad de San Javier, vínculo que se desarrolló mediante la suscripción de sucesivos contratos a honorarios en virtud de los cuales doña CECILIA ADRIANNA ALARCÓN ANTÚNEZ, se comprometía a prestar servicios como psicóloga del centro.

2.- Que de acuerdo a las cláusulas de los contratos celebrados por las partes, se encontraba dentro de las funciones de la demandante las siguientes:

Participar en el proceso de diagnóstico y planificación del centro, así como de la elaboración y ejecución del proyecto del centro de la mujer; participar de las reuniones de equipo y aportar en el análisis de los casos complejos; aportar en un trabajo en equipo para el logro eficiente de las tareas y así dar cumplimiento a los objetivos del centro de la mujer; brindar atención a las mujeres de manera responsable, considerando el abordaje integral.

3.- Que de acuerdo al último contrato suscrito por las partes el 1 de abril de 2020, el municipio se compromete a pagar por concepto de honorarios la suma de \$998.579.- mensuales por 9 meses de contrato.

4.- Que a través de ordinario número 670 de fecha 18 de diciembre de 2020, la Ilustre Municipalidad de San Javier, a través de su alcalde, comunica a la demandante que su contrato de prestación de servicios a honorarios con aquel municipio cesará el 31 de diciembre de 2020.

Los hechos descritos precedentemente se tiene por acreditados con el mérito de los documentos acompañados por ambas partes a la audiencia de juicio, además de las declaraciones de los testigos, sin perjuicio de que tampoco han sido controvertidos por las presentaciones de las partes en la etapa de discusión.

SEXTO: Que el artículo 1° del Código del Trabajo señala que “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.



Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”...

Agrega el inciso segundo del artículo 2° del mismo cuerpo legal que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

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

Agregando el artículo 8° que “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

El artículo 4° de la Ley 18.883 dispone 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 ”.

A su vez, el artículo 485 del mismo cuerpo legal dispone que “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo...

SEPTIMO: Que tanto la denuncia de tutela de derechos fundamentales, como la acción de despido injustificado, parten de la base de solicitar se declare, previamente, que la relación existente entre las partes es de naturaleza laboral y no una de naturaleza civil argumentando la demandante que los sucesivos contratos a honorarios vienen a encubrir una relación laboral, supuesto que es negado por la demandada que sostiene que la relación entre las partes fue sólo de prestación de servicios a honorarios y se regula por normas del derecho común.



En vista de ello, procede determinar en primer lugar si estamos en presencia de una relación de naturaleza laboral.

Sobre el particular, y desde un punto vista únicamente formal, consta que los sucesivos contratos que vincularon a las partes desde el 2 de mayo de 2017 son, efectivamente, contratos de prestación de servicios a honorarios en virtud de los cuales las partes se comprometieron a las prestaciones señaladas en el considerando quinto del presente fallo.

No obstante, desde el punto de vista de la naturaleza de las labores desarrolladas por la demandante, la continuidad de las mismas, su carácter permanente y la existencia de una relación de mando respecto de la demandada, se debe concluir, conforme lo dispuesto en los artículo 7° y 8° del Código del Trabajo y el principio de supremacía de la realidad, que la relación existente entre las partes no es de naturaleza civil, sino laboral.

En efecto, caracteriza a los contratos a honorarios de acuerdo a su naturaleza y a las normas citadas precedentemente, que se desarrolle en materias que no sean las habituales del municipio; que se trate de cometidos específicos; que se trate de cometidos transitorios y temporales.

No obstante, con el mérito de la prueba incorporada en juicio, principalmente la documental y la testimonial aportada por ambas partes, se ha acreditado que las labores desempeñadas por la demandante eran desarrolladas en el Centro de la Mujer de la Ilustre Municipalidad de San Javier, servicio que de manera permanente presta apoyo integral a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, abarcando aspectos psicológicos, sociales y legales, que cuenta con una larga presencia en la comuna y con un equipo multidisciplinario para dar cumplimiento a sus fines, manteniéndose la demandante en aquel equipo de trabajo por tres años y siete meses, mientras que algunos miembros del mismo equipo han cumplido más de 10 años en dicho centro.

Se ha acreditado, además, que el centro, a fin de dar cumplimiento efectivo a sus fines, mantenía un horario de funcionamiento a fin de dar correcta y oportuna atención a las mujeres que lo requerían de acuerdo a los lineamientos de trabajo de SernamEG, lo que requería la presencia en el centro de personal administrativo y profesional, entre ellos, la demandante en su calidad de psicóloga, descartándose de este modo la alegación



de la demandada en orden a que los miembros del equipo no estaban sujetos a cumplimiento de un horario de trabajo, pues, sus propios testigos han reconocido la existencia de un horario de funcionamiento del centro, lo que se corrobora con las copias de instrucciones generales impartidas a los miembros del equipo en cuanto a horarios de entrada y salida que han sido incorporadas en el juicio y se condice.

Además, la postura de la demandada en cuanto a que no existía control alguno de horarios a las miembros del equipo que compone el centro de la mujer, no se condice con la obligación de cumplir con 45 horas semanales que reconocieron también las propias testigos de la demandada.

OCTAVO: Que asimismo, en cuanto a la existencia de la una relación de mando entre la demandante y la demandada, aquella se ha logrado acreditar principalmente con el mérito de las instrucciones impartidas por el municipio a través de la supervisora del programa relativas a los horarios de funcionamiento, a través de los correos electrónicos dirigidos al equipo de trabajo que han sido incorporados en juicio y a través de las evaluaciones de desempeño incorporadas por la parte demandada, la última de las cuales motivó la decisión del municipio de poner término al contrato mediante la no renovación de los servicios, desestimándose, por no resultar lógica, la alegación de la demandada en orden a que ni la demandante, ni los demás miembros del equipo se encontraban sujeto de ningún tipo de supervisión en el cumplimiento de sus funciones, pues ello no se condice con la naturaleza y continuidad de las tareas que les correspondía ejecutar según se razonó precedentemente.

En vista de aquello, habiéndose acreditado de acuerdo al análisis precedente la concurrencia de los supuestos de existencia de una relación de naturaleza laboral que unió a las partes desde mayo del año 2017 hasta diciembre de 2020, será declarado aquello como se dirá en lo resolutivo del presente fallo.

NOVENO: Que despejado lo anterior, procede determinar la efectividad de haberse verificado en el contexto de aquella relación laboral, las situaciones vulneratorias de derechos fundamentales reclamadas por la demandante.

Sobre éste punto, con el mérito de las declaraciones de testigos de la demandada, los correos electrónicos y las evaluaciones realizadas al desempeño de la trabajadora durante la vigencia de la relación laboral, es posible establecer que existieron conflictos



en las relaciones laborales entre la demandante y otros miembros del equipo de trabajo del SernamEG, derivados principalmente de diferencias de visiones entre las profesionales referidas a las formas de trabajo del centro y que repercutieron en el clima general de trabajo, siendo el hecho más relevante ocurrido en el contexto de aquellas diferencias el de fecha 30 de julio de 2020, consistente en un correo electrónico recibido por la trabajadora de parte de la abogada del centro, en respuesta a un requerimiento de la primera, donde venía un correo de arrastre de la coordinadora doña Francisca Alborno, en cual se señala: *“Fabi, me parece que le dio... puedes darle respuesta, si no tienes la información responde con una fecha aproximada en la cual puedes darle respuesta. Cariños y ánimo. Fran.”*

Sobre aquello en particular, habiendo sido consultadas directamente la abogada y la coordinadora quienes prestaron declaración en calidad de testigos de la demandada, no respondieron con claridad el contexto y el alcance de la frase “parece que ya le dio...” con la que la coordinadora aludía a la demandante, dando respuestas evasivas e indicando que aquello estaba relacionado con los excesivos e insistentes requerimientos realizados por la psicóloga.

En vista de ello, si bien se estima que aquella frase resulta inapropiada y ofensiva para la trabajadora en cuanto sugiere hastío a nivel personal de la jefatura hacia la demandante por los requerimientos de ésta última relativos a la forma de trabajo del centro y la labor de otros miembros del equipo, se estima que aquella expresión, dada en el contexto de evidentes diferencias y conflictos en el equipo de trabajo, no configura por sí misma indicio de una situación vulneratoria de derechos fundamentales relacionados con discriminación, hostigamiento o atentado a la honra o vida privada de la denunciante por parte del municipio demandado, pues, la aludida expresión ofensiva ha sido la única situación acreditada dentro de las alegaciones realizadas por la demandante a fin de fundar su acción de tutela, no habiéndose acreditado la ocurrencia de los otros actos de hostigamiento denunciados, ni tampoco se ha acreditado que las observaciones de carácter técnico realizadas a la trabajadora en sus evaluaciones de desempeño se enmarquen dentro de un contexto persecutorio, al constar de los antecedentes incorporados, que aquellas observaciones ya habían sido realizadas en años anteriores bajo jefaturas distintas a la de doña Francisca Alborno.

Finalmente, tampoco se ha logrado acreditar una vinculación objetiva entre el diagnóstico de ansiedad y angustia alegado por la demandante y que consta en informe



psicológico incorporado, con supuestos actos de acoso laboral de parte de sus jefaturas, razones por las cuales no será acogida la demanda en este punto.

DECIMO: Que en cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, habiéndose establecido la naturaleza laboral de la relación existente entre las partes desde noviembre mayo de 2017 hasta diciembre de 2020, procede determinar si el término de aquel vínculo se ajusta a derecho.

En este sentido, la conclusión anterior nos obliga a establecer que es el Código del Trabajo el marco normativo aplicable a la relación existente entre las partes, por lo que el término unilateral de la relación laboral llevado a efecto por el municipio empleador mediante la notificación realizada a la trabajadora en diciembre de 2020, donde no se explicitan las razones fundantes de aquella determinación, corresponde a un despido que, por cierto, no reúne las formalidades exigidas por el legislador para poner término a una relación laboral y que debe ser declarado injustificado en razón de no haberse invocado causal alguna para su término, correspondiendo a la demandada proceder al pago de las indemnizaciones correspondientes de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, haciéndose lugar al pago de los montos solicitados en la acción subsidiaria con excepción del relativo al incremento del 50% de la sustitutiva de aviso previo por no ser procedente.

DECIMO PRIMERO: Que en nada altera lo razonado precedentemente los medios probatorios allegados al proceso.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 57 63, 162, 168, 173, 415 y siguientes del Código del Trabajo se declara:

A.- En cuanto a la tutela

I.- Que se rechaza la demanda de tutela de derechos fundamentales presentada por doña CECILIA ADRIANNA ALARCÓN ANTÚNEZ, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, representada por su Alcalde, don JORGE IGNACIO SILVA SEPÚLVEDA, todos ya individualizados.

B.- En cuanto al despido injustificado

I.- Que se acoge la demanda subsidiaria de declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales presentada por doña CECILIA



ADRIANNA ALARCÓN ANTÚNEZ, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, representada por su Alcalde, don JORGE IGNACIO SILVA SEPÚLVEDA, todos ya individualizados, por lo que se declara la existencia de relación laboral entre las partes desde el 02 de mayo de 2017 al 31 de diciembre de 2020, declarándose, además, que el despido del que fue objeto la demandante ha sido injustificado por lo que se ordena a la demandada el pago de las siguientes prestaciones:

1.- INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS: la suma de \$3.994.316.- equivalente a cuatro años de servicios.

2.- INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE AVISO PREVIO la suma de \$998.579.- (novecientos noventa y ocho mil quinientos setenta y nueve pesos)

3.- INCREMENTO LEGAL del 50% sobre la indemnización por años de servicio correspondiente \$ 1.997.158.

II.- Que las sumas indicadas precedentemente deberán ser pagadas con los reajustes en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado completamente vencida.

Notifíquese, a las partes por correo electrónico a través de sus apoderados, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 457 inciso segundo del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-4-2020

Dictada por don César Leyton Cornejos, Juez Titular del Juzgado de Letras de San Javier.

En San Javier, a ocho de julio de dos mil veintiuno, notifiqué por el estado diario la sentencia que antecede.

