

Coyhaique, catorce de julio de dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Comparece don **PEDRO IGNACIO PEÑA SÁNCHEZ**, chileno, casado, abogado, cédula nacional de identidad N° 16.658.896-0, domiciliado para estos efectos en Avenida Las Condes N° 11.380, oficina N° 91, comuna de Vitacura, Región Metropolitana, en calidad de mandatario judicial, de doña **ROXANA ELIZABETH BARRIOS CONTRERAS**, chilena, soltera, técnico en odontología, cédula de identidad N° 16.184.468-3, domiciliada para estos efectos en Canal Jacaf N° 867, comuna de Coyhaique, Región de Aysén, y deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, en contra del **SERVICIO DE SALUD AYSÉN**, Rol Único Tributario N° 61.607.800-3, cuyo representante legal es don **GABRIEL JOSÉ BURGOS SALAS**, chileno, ignora estado civil, ingeniero comercial, Rut N° 12.724.540-1, ambos domiciliados para estos efectos en General Parra N° 551, comuna de Coyhaique, Región de Aysén de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación pasa a exponer:

I. EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

1. Antecedentes de la Relación Laboral

Su representada comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 1 de julio de 2016, a favor del Servicio de Salud Aysén (en adelante, "el Servicio"), mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo.

La totalidad de labores que desempeñó durante todo el periodo laboral, fueron con constantes aumentos de sus funciones y remuneraciones, hasta el momento del despido del que fue víctima la mandante, el 31 de octubre de 2021.

En efecto, durante todo el tiempo que su representada desempeñó sus servicios a favor de la demandada, trabajó como "técnico en odontología", en el Programa JUNAEB y en el de contingencia Covid-19, de la Unidad Dental del Consultorio Víctor Domingo Silva, parte del Servicio de Salud Aysén.

Cargo evidentemente estable, permanente e indispensable en la organización jerárquica del Servicio. Durante todo el periodo fue sujeto a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones.

En efecto, los contratos celebrados con la demandada constituyen una abierta infracción a la legislación aplicable, pues corresponden a aquellos denominados "Contrato de Honorarios". En la especie, 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 se expondrá más adelante.



En efecto, su representada durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto es, 5 años y 3 meses, realizó numerosas funciones, y en virtud de éstas, es que se fueron extendiendo sus labores por un extenso periodo, como podrá verificar mediante los contratos y demás pruebas.

Cabe decir que, el Servicio de Salud de Aysén es una red de salud preocupada de contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes de la Región de Aysén, a través del control de factores que puedan afectar la salud y de acciones que den respuestas a las necesidades de la salud de las personas, respetando la idiosincrasia regional; con un enfoque integral con énfasis en la promoción y prevención, tendiendo al autocuidado del individuo, su comunidad y su medio ambiente; haciendo uso eficaz y eficiente de los recursos, aplicando los avances científicos y tecnológicos disponibles, en un ambiente de respeto, confianza, calidad y participación.

2. Regulación de la Relación Laboral:

Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre mi representada y el Servicio de Salud Aysén, como marco regulatorio, es preciso señalar que regímenes estatutarios no fueron aplicables.

En tal sentido, cabe indicar que la mandante nunca fue contratada como funcionario en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata; o suplente.

Siendo persona natural, su representada tampoco estuvo sometida a un estatuto especial de aquellos que aplican en la Institución.

Por lo tanto, y según los contratos celebrados por la mandante y la prueba que se rendirá en su oportunidad procesal, ésta prestó servicios en el Programa JUNAEB y en el de Contingencia Covid-19, de la Unidad dental del Consultorio Víctor Domingo Silva, obligándose a desarrollar, entre otras, las siguientes funciones:

Participar en la promoción de la educación y prevención de higiene dental; realizar llamados a pacientes embarazadas del Programa y agendar horas; preparar insumos para la atención dental; realizar la limpieza del box de trabajo; realizar reparto de medicamentos; encargarse del control sanitario; debía prestar apoyo en otras unidades de la región; entre otras funciones.

Lo anterior, no obsta a que las funciones se fueran ampliando durante la extensión de su período laboral, puesto que, sus ocupaciones fueron muchas más de las que se especifican en esta demanda, las que podrá constatar en la etapa procesal correspondiente, con la respectiva prueba documental y testimonial.

Conforme lo anterior, y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.834, 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 se traten de labores accidentales;
- b) Que no sean habituales;
- c) Que se trate de cometidos específicos;

En efecto, las labores prestadas por su representada jamás fueron no habituales de la Institución, tampoco se trató de cometidos específicos ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora, se pueden catalogar de específicos, esto es, transitorios y temporales, puesto que como se respaldará en la etapa procesal correspondiente la relación con el empleador se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834, 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 1 de abril del año 2015, caratulado "Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago" (Considerando Octavo).

Pues bien, la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó a su representada con el Servicio de Salud Aysén, desde el momento en que los servicios se extendieron por 5 años y 3 meses, 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 desarrolló su representada a favor de su ex empleador no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834, 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 11 de la Ley N° 18.834 que prescribe: "Artículo 11 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 institución; mediante resolución de la



autoridad correspondiente a la especialidad que se requiera. 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 registrarán 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 de mi mandante 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.

3. Antecedentes del Término de la Relación Laboral

El día 31 de octubre de 2021, el Servicio de Salud Aysén despidió a su representada 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 efecto, el 15 de octubre del año 2021 mientras se encontraba trabajando en su oficina en dependencias de la demandada, mi representada recibe un llamado desde la Dirección del consultorio. Al concurrir, la recibe la Directora, doña Sandra Paredes, quien le comunica que se iba a prescindir de sus servicios a partir del 31 de octubre de 2021, por lo cual estaba despedida a partir de dicha fecha.

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 la 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.

4. 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 contratos de honorarios con mi representada, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable.

En tal sentido, el empleador 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 entre la mandante y el Servicio 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, su representada prestó servicios a favor del Servicio como "Técnico en Odontología", en el Programa JUNAEB y en el de Contingencia Covid- 19, de la Unidad dental del Consultorio Víctor Domingo Silva, obligándose a desarrollar, entre otras, las siguientes funciones:

Participar en la promoción de la educación y prevención de higiene dental; realizar llamados a pacientes embarazadas del Programa y agendar horas; preparar insumos para la atención dental; realizar la limpieza del box de trabajo; realizar reparto de medicamentos; encargarse del control sanitario; debía prestar apoyo en otras unidades de la región; entre otras funciones.

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.

La mandante prestó servicios a favor del Servicio de Salud Aysén durante 5 años y 3 meses, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo.

Es dable inferir que las labores las desarrolló en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca del Servicio, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de su contrato no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.

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

- En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro 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 la relación laboral, la mandante fue objeto de instrucciones por parte de su ex Jefatura directa Priscila Bravo, Jefa de la Unidad Dental, 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 su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados.

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

La constante dirección de la 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 la persona de la mandante, sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones.

d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa:

- En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un 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 mi representada cumplió con una jornada de trabajo semanal distribuida de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas. De hecho, debía registrar su asistencia en un biométrico que tenía el Servicio para tales efectos.

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, su representada, cumplía su jornada laboral en dependencias del Servicio, esto es, en el Consultorio Víctor Domingo Silva, ubicado en Dr. Alejandro Gutiérrez N° 870, comuna de Coyhaique, como también donde le indicaré la jefatura que debía desarrollar sus labores en terreno.

Por otro lado, contaba con todos los insumos necesarios para su gestión, esto es, credencial institucional, correo electrónico, indumentaria dental, artículos de protección Covid-19, etc., todos suministrados por la Institución.

Asimismo, los contratos suscritos por el demandado y su representada reconocen un grupo de beneficios. Por ejemplo:

- Feriado legal.
- Permiso con goce de remuneraciones.
- Entre otros.

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.

En la práctica su representada emitió boletas de honorarios a nombre del Servicio de Salud de Aysén, recibiendo la contraprestación directamente de la institución demandada, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral.

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".

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, entre la mandante y su ex empleador existió por 5 años y 3 meses, 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 su contrato, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Institución 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 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 Institución. Cuestión precisa que esta parte intenta probar, con el efecto de que se 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.

5. Estructura de Remuneraciones

Como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, la remuneración de mi representada al momento de ser desvinculada era por un monto de \$600.000.- pesos mensuales.

6. 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, nos 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 despedir a mi representada, con lo cual, le 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 indefensión 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).

7. Sobre las Cotizaciones Adeudadas

Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, la ex empleadora adeuda, a mi representada, 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 1 de julio de 2016 hasta el 31 de octubre de 2021. 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 siguientes 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 integro 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 esta sanción de nulidad del despido al Servicio, 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 citamos el reciente fallo que acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, ROL 45.842-2016, de fecha 7 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 institución 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 la ex empleadora, al momento de comunicar la terminación del contrato, dio cuenta del estado de las cotizaciones previsionales, y según registra el Fondo de Capitalización Individual, de mi representada, hasta el día de hoy éstas se encuentran en mora, de lo cual se colige que al momento de su 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, y en circunstancias de que las cotizaciones de seguridad social de mi representada, y en particular sus cotizaciones previsionales se encuentran actualmente impagas por su ex empleadora, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguientes 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".

8. 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 es 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 11 de la Ley N° 18.834, 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, emitidas por mi representada a favor del Servicio de Salud Aysén por 5 años y 3 meses, teniendo el carácter de mensuales y por



montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia de mi representada desde el 1 de julio de 2016 hasta el 31 de octubre de 2021.

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

II. 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 Juricidad", 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". (El destacado es nuestro).

Pues bien, conforme lo anterior 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 11 de la Ley N° 18.834, que señala lo siguiente:



"Artículo 11.- Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución; mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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

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

Podemos observar que dicha normativa, por la cual se faculta a las instituciones 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 las Instituciones, además exige la referida norma que la prestación de éstos servicios sea sólo para cometidos específicos.

En consecuencia, existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como se podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, efectuada por mi representada, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834.

Con todo, y en abierta infracción al principio de rango constitucional denominado de "Juricidad", la contratación de mi representada se realizó infringiendo el artículo 7 de la Constitución Política de la República ya que el Servicio celebró con ésta 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 de la Institución en comento.

La infracción de la ex empleadora al Principio de Juricidad denunciada por esta parte demandante, se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente el Servicio teniendo la facultad para contratar a mi representada bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarla bajo la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.834, optó y con ello infringió este principio, por celebrar, con ésta, pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la 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 que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que el Servicio, aplicó un estatuto jurídico



equivoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

En efecto, el artículo 11 de la Ley N° 18.834 faculta para contratar bajo la modalidad a honorarios para cometidos específicos y no habituales de las instituciones públicas, sin embargo la contratación hecha a mi representada, fue para realizar funciones generales y habituales de éste, por lo que la demandada 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 I a contratar no fueron tales en este caso, no estando facultada la ex empleadora para contratarlo bajo esa modalidad.

Pues bien, habiendo señalado que la relación fáctica existente entre la mandante y el Servicio sobrepasó los límites permitidos por el artículo 11 de la Ley N° 18.834, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de Juricidad, al no estar autorizado el ex empleador para celebrar con la mandante dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable al 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 notaría, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código". (El destacado es nuestro).

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, conforme lo anterior, la mandante nunca ocupó la calidad de funcionaria pública puesto que no fue contratada como personal de planta, contrata ni suplente, de lo cual queda descartada la hipótesis de que los servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionario de la administración del Estado a través de un órgano del Estado centralizado.

Pues bien, cabe destacar que su contratación se realizó porque así lo permite el artículo 11 de la Ley N° 18.834, contratación que constituye una excepción dentro del Estatuto Administrativo, toda vez que permitió su vinculación con la ex empleadora a través de pseudos contratos de honorarios.

Con todo y en atención a lo anterior, es que si bien su 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 prestó mi representada a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de labores permanentes, esenciales y fundamentales del Servicio, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la Institución 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 su 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, y habiendo determinado que su contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 11 de la Ley N° 18.834, y, que tampoco fue contratada 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, 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, 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, el Servicio estuvo facultado para contratar a mi representada 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 la mandante prestó servicios como trabajador a favor de su 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, 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 Juricidad 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 11 de la Ley N° 18.834, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales de la Institución 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 desempeñó, por su naturaleza son habituales del Servicio, 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 11 de la ley N° 18.834, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, 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 marras



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

a) El asunto en todo caso se está zanjado ni más ni menos que por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 1 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° 5699-2015, de fecha 19 de Abril de 2016: "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 contratados 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, sometidos 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, Roles N°11.584-14, N°24.388-14 y N°23.647-14 (este último, contra el Servicio de Vivienda y Urbanismo).

Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia".

d) 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".

2.2. Jurisprudencia referida a la aplicación de la Sanción de Nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguiente del Código del Trabajo.

a) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa ROL N° 45842-2016 de fecha 7 de diciembre de 2016, dictaminó: Décimo quinto: Que las reflexiones anteriores permiten concluir que si la sentencia determina que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral, el trabajador puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.

b) Fallo rechaza Recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por la demandada, Corte Suprema en causa Rol N° 6604-2014 de fecha 31 de diciembre de 2014:



"Undécimo: Que, al contrario de los fallos indicados, la sentencia recurrida en la presente causa, interpretando la normativa contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, decidió que la de la instancia no incurrió en el vicio denunciado, concluyendo que es procedente aplicar al demandado la sanción señalada en esa disposición, al haberse determinado la existencia de la relación laboral entre las partes. Por su parte, en el motivo duodécimo del fallo de la instancia, se asentó que al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo, la ocurrencia de un despido, y que a la fecha del despido las cotizaciones no estaban declaradas y menos pagadas, era plenamente procedente aplicar al demandado la sanción que consigna el inciso 7 del artículo 162 del estatuto laboral, sin perjuicio de su obligación de pago de las cotizaciones de seguridad social cuyo cobro debe hacerse por la instituciones respectivas".

c) Fallo acoge Recurso de Unificación de Jurisprudencia, dicta Sentencia de Reemplazo Corte Suprema, en causa Rol N° 8.318-2014 de fecha 3 de Marzo de 2015: "Sexto: Que sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda con el objeto que se declarara además de la injustificación del despido, que este fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido "íntegramente pagadas" a lo cual se accedió. Se constató o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció, sino desde la fecha que en cada caso se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica se desprenden, las que el tribunal especificará en su sentencia, condenando al demandado a su pago: condena que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste al actor, el cual también ha sido declarado. Se conjugan las acciones declarativas y de condena. De estimarse que se constituye el derecho en la sentencia, nada ha existido con anterioridad y no procedería hacer lugar a la demanda.

d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 35232-2016, de fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó lo siguiente: "4° Que, en consecuencia, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones previsionales y de salud, pues el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera se configura, según se aprecia de su tenor, por el no entero de las referidas cotizaciones en los órganos respectivos en tiempo y forma; razón por la que, verificado, el trabajador puede reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas".

3. Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos:



Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, 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 que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de mi representada 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 reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, 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.

5. Suspensión de la Caducidad y Prescripción de Plazos Legales

La ley N° 21.226, señala en su artículo 8° inciso 3°, lo siguiente:

"Asimismo, no aplicará lo dispuesto en el inciso primero de este artículo para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, en cuyo caso se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso."

De esta forma, habiéndose producido el despido de mi representada, mientras se encontraba vigente el estado de excepción constitucional, es que la presente demanda se encuentra presentada dentro de plazo para todos los efectos legales.

III. PETICIONES CONCRETAS

1. Existencia de Relación Laboral

En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre la demandada y mi representada existió relación laboral entre el día 1 de julio de 2016 hasta el día 31 de octubre de 2021, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7 del Código del Trabajo.

2. Continuidad de los Servicios

En virtud de lo expuesto solicita se declare la continuidad de los servicios prestados por la mandante a favor del Servicio desde el día 1 de julio de 2016 hasta el día 31 de octubre de 2021.

3. Indemnizaciones Adeudadas

Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que fue víctima mi representada, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

1. En virtud del inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$600.000.- pesos.

2. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 5 años y 3 meses por \$3.000.000.- pesos.



3. En virtud de la letra b) del artículo 168° del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$1.500.000.- pesos.

4. Compensación de Feriados.

Por estos conceptos la demandada le adeuda a mi mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados legales y proporcionales devengados, en el periodo que va desde el 1 de julio de 2016 hasta el día 31 de octubre de 2021, correspondiente a 3 años, 11 meses y 30 días:

- Feriado legal: \$2.140.000.- equivalente a 107 días (5 años)
- Feriado proporcional: \$160.000.- equivalente a 8 días. (3 meses y 30 días).

5. Otras Prestaciones

A las sumas por indemnizaciones, sus recargos y feriado legal y proporcional detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de:

A. Cotizaciones impagas durante todo el periodo que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal.

B. Las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, denominada "Ley Bustos", según liquidación a practicar.

Por tanto, del mérito de lo expuesto, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446, siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, solicita tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas en contra de SERVICIO DE SALUD AYSÉN, ya individualizado, a efectos de que se declare la relación laboral, la continuidad de ésta, la nulidad del despido, que mi representada fue víctima de despido injustificado, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, condenando a la demandada a que pague las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la parte demandada contestando la demanda solicita su total rechazo con expresa condenación en costas, conforme a los antecedentes de hecho y derecho que a continuación pasa a exponer:

I. ANTECEDENTES DE CONTEXTO

Como primer antecedente de contexto se debe indicar que doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras ha tenido diferentes contrataciones a lo largo de los años, por lo que es necesario distinguir tres periodos en razón de las funciones que prestaba, en un primer momento la fuente de su contratación fue el programa de mejoramiento al acceso a la atención odontológica. Este programa es financiado por el Servicio de Salud Aysén y tiene por finalidad suplir las falencias asistenciales de los establecimientos de APS. Por ejemplo, cubrir extensiones horarios, entre otros. Esta contratación fue desde julio del 2016 a diciembre del 2016.



En un segundo momento o instante su vinculación tuvo como fuente el convenio a honorarios fue el PROGRAMA JUNAEB, en el que se desempeñó desde el mes de marzo del 2017 a abril del año 2020, bajo las condiciones, financiamiento, funciones y lugares de desempeño que se indicarán en el apartado correspondiente.

Por otro lado, y en un tercer momento como indica la demandante se desempeñó como técnico en odontología en la contingencia Covid-19, desde el mes de mayo de 2021 hasta el 31 de octubre del mismo año, para desempeñar las tareas correspondientes a la emergencia sanitaria fue contratada a honorarios a suma alzada, para prestar servicios en la Unidad de Vigilancia Epidemiológica, en el Consultorio Víctor Domingo Silva, de la comuna de Coyhaique, dependiente del Servicio de Salud de Aysén, funciones que serán tratadas en el apartado correspondiente.

Que, en atención a lo anterior la actora ha deducido demanda en procedimiento ordinario, argumentando que existe una relación laboral entre las partes, cuestión que como quedará acreditado en el presente proceso, no es efectivo.

La actora, en la suma de su escrito indica que demanda por nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de mí representada, Servicio de Salud de Aysén. Funda su libelo la actora en el hecho de haber prestado servicios continuos e ininterrumpidos a partir del 1 de julio de 2016 y hasta el 31 de octubre de 2021, haciendo la distinción sin indicar fechas sobre el desempeño en el programa de mejoramiento al acceso a la atención odontológica, tampoco como técnico en odontología en el programa de JUNAEB y menos en el de contingencia covid-19 de la Unidad dental de consultorio Víctor Domingo Silva, y que lo realizó mediante múltiples y diversos contratos de honorarios para mi representada, desempeñando sus servicios en favor del Servicio de Salud de Aysén. Afirma que su vinculación con el Servicio de Salud de Aysén se desarrolló bajo la modalidad de un contrato de trabajo en los términos de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo.

En base a ello en el apartado III. Del libelo pretensor, demanda 1.- Que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 1 de julio de 2016 hasta el 31 de octubre de 2021, 2.- Que se declare la continuidad de los servicios prestados por la demandante. 3.- cobro de indemnizaciones adeudadas. 4.- Cobro de Feriado legal proporcional 5.- Otras prestaciones, esto es, se condene al Servicio de Salud de Aysén a enterar retroactivamente las cotizaciones relativas a pensiones en AFP, las de Salud y del seguro de cesantía, con reajustes, intereses y costas.

II. TEORIA DEL CASO FISCAL

La demandante, doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, efectivamente prestó servicios al Servicio de Salud de Aysén, empero, tal como se indicó en los antecedentes sus servicios fueron prestados en virtud de una fuente normativa diversa y no como indica la demandante en el libelo pretensor.



En primer lugar prestó servicios bajo el amparo del programa de mejoramiento al acceso a la atención odontológica. Este programa es financiado por el Servicio de Salud de Aysén y tiene por finalidad suplir las falencias asistenciales de los establecimientos de APS. Por ejemplo cubrir extensiones horarios, entre otros. Esta contratación fue desde julio del 2016 a diciembre del 2016.

Después presto servicios como técnico en odontología, financiada la prestación con fondos extrapresupuestarios provenientes del programa de JUNAEB, denominado "convenio de colaboración del programa salud oral" que se celebra año a año entre el Servicio de Salud de Aysén y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, cuyo objeto se encuentra indicado en la cláusula primera de dichos convenios e indican:

PRIMERO: ANTECEDENTES

- El Departamento de Salud del Estudiante de JUNAEB, a través del Programa de Salud Oral, desarrolla un modelo de atención odontológica integral, reparativa, preventiva y promocional-educativa, en espacios físicos y administrativos denominados Módulos Dentales (Clínicas Dentales), que se encuentran a cargo de un cirujano dentista, para aquellos alumnos de ciclo de enseñanza parvularia y básica matriculados en los establecimientos educacionales municipales, administrados por Servicios Locales de Educación, y establecimientos particulares subvencionados, según lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 209 del año 2012 del Ministerio de Educación y sus modificaciones.
- Para dichos efectos, JUNAEB suscribe convenios de colaboración y transferencia de recursos con Municipalidades, Servicios locales de educación, Servicios de Salud, Corporaciones Municipales, y/o prestadores odontológicos privados, según corresponda, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 209 del año 2012 del Ministerio de Educación y sus modificaciones, con el objeto de recuperar la salud bucal de los beneficiarios, realizando las acciones que sean necesarias para prevenir y reparar el daño a la salud oral, así como promocionar y educar en hábitos de vida saludable a los beneficiarios desde Pre Kínder a 8° Básico.

En tal contexto es que la contratación de los servicios de doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, se encuentra como se dijo, en el marco de la celebración de un convenio de entre la Junta Nacional de Escolaridad y Becas, (en adelante JUNAEB), y el Servicio de Salud de Aysén, teniendo como duración un año calendario.

Luego en la cláusula segunda de los convenios indican:

SEGUNDO: OBJETO

Por el presente convenio, la entidad colaboradora se compromete a proporcionar las prestaciones necesarias en orden a recuperar la salud bucal de los beneficiarios, a realizar las acciones para prevenir y reparar el daño, a promocionar y educar en hábitos de vida saludable a los beneficiarios desde Pre Kínder a 8° Básico, matriculados en establecimientos



educacionales de la comuna de Coyhaique adscritos a los Módulos Dentales, que a continuación se individualizan por RBD: (...).

Las líneas anteriores dan fe de que el Servicio de Salud de Aysén, actúa como una entidad colaboradora, siendo JUNAEB su contra parte, empero por la naturaleza de los servicios de salud que entrega mi representado, y particularmente en esta aislada región, es necesario que se haga parte prestando en los términos del convenio las atenciones de salud bucal, quedando desde ya claro, aunque se ahondará en las próximas líneas, que la causa de la contratación de los servicios de doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, como el financiamiento para proceder al pago de sus boletas de honorarios, durante el periodo en que prestó servicios obedece a un programa financiado por JUNAEB.

Que, mayor abundamiento en la cláusula SEXTA de dicho convenio, se establecen las obligaciones de cada una de las partes, en cuanto a la proporcionar el recurso humano correspondiente, instrumento clínico, lugares de atención y traslados, porcentajes de cumplimiento a que se encuentra obligado, entre otros, además de fijar en la cláusula octava de dicho convenio, el valor de las prestaciones odontológicas.

Luego en la cláusula décimo tercera de dichos instrumentos, se establecen los incumplimientos de las prestaciones, indicándose como se procede y los índices de medición, luego en el décimo cuarto se establecen el procedimiento para la aplicación de descuentos en virtud de los incumplimientos constatados, se establece en la cláusula, pero y siendo una cláusula capital al respecto es necesario indicar que en la cláusula DECIMO SEXTO se indica.

TÉRMINO ANTICIPADO DEL CONVENIO

Las partes podrán poner término anticipado al convenio por resciliación o mutuo acuerdo, para lo cual deberán manifestar su intención por escrito, enviando a la contraparte técnica, una comunicación en tal sentido, con a lo menos sesenta (60) días corridos de anticipación a la fecha prevista para expiración del mismo.

Sin perjuicio de ello, cuando se verifique un incumplimiento grave por parte de la entidad colaboradora, JUNAEB podrá unilateralmente poner término anticipado al convenio a través de una resolución fundada de esta Dirección Regional, que será notificada al domicilio informado por la entidad colaboradora.

Por tanto, de lo transcrito se desprenden varios antecedentes que llevan a la contratación por parte de este organismo público de los servicios de la demandante, como primera idea es necesario indicar que se celebra un convenio de colaboración entre las partes ya indicadas a fin de satisfacer una necesidad publica que surge al alero de JUNAEB, que en un segundo orden, para dar cumplimiento al convenio fue necesaria la contratación del equipo clínico. Como tercera idea a considerar, que el convenio impone la carga de las obligaciones que de él derivan sujeto a escrutinio y evaluaciones periódicas, y como cuarta idea y fundamental, es que no existe certeza de la continuidad de las atenciones



odontológicas, siendo las mismas renovadas año a año, pero como bien debe entender, la misma puede quedar truncada por el arbitrio y consideración de JUNAEB. Que teniendo en consideración lo anterior, los convenios celebrados entre JUNAEB y el Servicio de Salud de Aysén, son eminentemente transitorios y no dan cuenta de continuidad en las prestaciones ni en los requerimientos que otro órgano público puedan imponer a este Servicio de Salud.

Que conforme a los fundamentos indicados doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras celebró varios convenio de honorarios a suma alzada desde el mes de marzo del año 2017 hasta el mes de abril de 2020 y que dicha forma de contratación se encuentra establecida en el artículo 11 inciso segundo del Estatuto Administrativo, que es el cuerpo legal que regula las relaciones entre los Órganos de la Administración del Estado y el personal que presta servicios, y está destinada a ser aplicada a la contratación de servicios que correspondan a labores accidentales de la institución, que deban ser realizadas por profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, o para realizar cometidos específicos. Así, el artículo 11 dispone expresamente: "Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales".

Luego y por el hecho de público conocimiento que conocemos como pandemia por COVID-19, y como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, y con la finalidad de mantener al personal médico y a pacientes, es que la oferta o cantidad de atenciones odontológicas reguladas por el convenio disminuye considerablemente, por lo que no se puede dar cumplimiento al estándar fijado el 2020 sobre la cantidad de atenciones, por consiguiente y en base a los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, es imposible realizar los pagos al Servicio de Salud de Aysén, por servicios no ejecutados, encontrándose en la necesidad mi representado de poner término a los convenios a honorarios legalmente se habían celebrado con los prestadores de servicios adscritos al programa de JUNAEB.

Que, en atención a todo lo antes desarrollado, no cabe más que indicar que los servicios de doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, desde el mes de marzo de 2017 y hasta el mes de abril de 2020 fueron prestados en el marco de un programa transitorio, ejecutado por el Servicio de Salud de Aysén, lo anterior en virtud del Artículo 11 inciso segundo del Estatuto Administrativo, siendo la causa de su contratación completamente distinta a la de COVID 19, y como se acreditará, desarrollando funciones completamente análogas.

Por otra parte, y en atención a la emergencia sanitaria decretada mediante el Decreto Supremo 4 de 2020, del Ministerio de Salud, y sus modificaciones, y al estado de Excepción Constitucional decretado mediante el Decreto Supremo N°104/2020, es que, para poder cumplir con la creciente demanda asistencial en la red de salud dependiente del Servicio de Salud de Aysén, producto del Coronavirus Covid 19, se procedió a dotar a la red



asistencial de mayor número de personal profesional que realizara funciones propias a su nivel educacional, es por tal motivo que se llevó de efecto a la contratación en base a prestación de servicios a honorarios de Roxana Elizabeth Barrios Contreras, suscribiéndose su primer contrato a honorarios en el mes de mayo del año 2020. En efecto, basta la sola lectura de los convenios a honorarios y de los cometidos específicos de la actora para concluir inequívocamente que esta otra vinculación de la demandante con el Organismo demandado, completamente distinta y desconectada de las dos anteriores, también ha cumplido con el requisito del artículo 11 inciso segundo del Estatuto Administrativo.

Como consecuencia de ello, cabe concluir que las pretensiones de la demanda resultan improcedentes.

III. EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL EN RAZÓN DE LA MATERIA

Basta leer el petitorio de la demanda para comprender que este tribunal carece de competencia para pronunciarse sobre el asunto. Al respecto cabe preguntarse:

¿Puede este tribunal aplicar la normativa laboral y decretar que para futuro la relación entre las partes debe regirse por el Código del Trabajo, aun cuando la Constitución y la Ley no permiten hacerlo?

¿Puede este tribunal ordenar a la Administración del Estado suscribir un contrato de trabajo, aun cuando la ley que lo rige no contempla esa forma de contratación?

¿Puede este tribunal o cualquier otro ordenar a la Administración del Estado actuar de manera ilegal?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es negativa, quiere decir entonces que carece de competencia para pronunciarse sobre el asunto, y los argumentos para sostenerlos son los siguientes:

La contratación de servicios a través del contrato de trabajo previsto por el Código del Trabajo es improcedente en una relación de prestación de servicios entre una persona y un órgano de la Administración del Estado, puesto que dicha forma de contratación no está prevista ni permitida por las normas que regulan las contrataciones de servicios de dichos órganos.

Los órganos del Estado, conforme al principio de legalidad establecido por los artículos 6 y 7 de nuestra Constitución, sólo pueden hacer aquello que les está expresamente permitido por la ley. La Ley de Bases de la Administración del Estado, en su artículo 15 señala: "El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones". Las normas estatutarias a las cuales se refiere el precepto corresponden a aquellas contenidas en el Estatuto Administrativo, que dispone en el artículo 1: "las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el



cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo". Luego, el Estatuto Administrativo, según se desprende de los artículos 3, 10 y 11, establece que sólo se puede contratar personal bajo tres modalidades: de planta, cuyos cargos son permanentes y están asignados por ley; a contrata, cuando se trate de labores transitorias; o a honorarios, cuando se trate de labores accidentales o cometidos específicos, debiendo corresponder dichas contrataciones con lo que dispone la ley de presupuesto anual, de modo que la contratación de servicios prevista en el Código del Trabajo sería ilegal.

Por lo expresado, el presente Tribunal resulta ser incompetente de acuerdo a lo previsto por el artículo 420 del Código del Trabajo, que indica cuáles materias son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, entre las que interesan: "a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral. [...] g)

Todas aquellas materias que las leyes entreguen a los Juzgados de Letras con competencia laboral".

Como puede apreciarse, esta norma no prevé que la re-calificación de un contrato celebrado por la Administración del Estado, conforme a la normativa específica que lo regula, pueda ser conocida, discutida y determinada por los Juzgados de Letras del Trabajo, porque ello iría en contra de otra ley, que en este caso corresponde al Estatuto Administrativo que no prevé la contratación de personal mediante un contrato de trabajo. Esta es la correcta interpretación del citado artículo 420, pues según expone el propio demandante, estuvo vinculado al Fisco de Chile mediante un contrato a honorarios, cuyo vínculo goza de una presunción de legalidad conforme a la normativa que rige a la Administración del Estado. En consecuencia, no cabe hablar de cuestión suscitada entre un "empleador" y "trabajador", ya que se trató de un vínculo sustentado en una prestación de Servicios profesionales bajo la modalidad de honorarios a suma alzada.

Enseguida, cabe tener en cuenta que las prestaciones a honorarios, por expresa disposición del artículo 11 del Estatuto Administrativo, se rigen en primer lugar por las reglas fijadas en el respectivo contrato y, en subsidio, por las normas del Código Civil, particularmente, las normas sobre arriendo de servicios inmateriales, contenidas en el Párrafo 9 del Título XXVI del libro IV, de manera que no hay forma hacer aplicable, ni aun subsidiariamente, las normas contenidas en el Código del Trabajo.

Desconocer lo anterior, y afirmar que el contrato de honorarios a suma alzada puede ser recalificado y puede prescindirse de lo convenido por las propias partes que lo suscribieron, significa desatender flagrantemente el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual el contrato es ley para las partes, los artículos 3, 10 y 11 del Estatuto Administrativo y los artículos 6 y 7 de La Constitución Política de la República.



En suma, del análisis normativo efectuado se concluye entonces la falta de competencia para conocer de las cuestiones suscitadas entre la Administración del Estado y la demandante, en su calidad de personal a honorarios, pues en dicha relación no se pueden aplicar las normas del Código del Trabajo o sus leyes complementarias, ni las del Estatuto Administrativo, dado que las normas aplicables son en primer término las contenidas en el propio convenio, y en forma supletoria, las de la legislación civil ya mencionadas, debiendo acogerse la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, disponiendo que el demandante deberá concurrir al tribunal que corresponda en derecho.

Entonces, volvemos a preguntarnos: ¿Este tribunal puede aplicar la normativa laboral y decretar que para futuro la relación entre las partes debe regirse por el Código del Trabajo, aun cuando la Constitución y la Ley no permite hacerlo?

IV. EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD PARCIAL DE LA ACCIÓN

Que, en segundo lugar esta parte viene en alegar la caducidad de la acción interpuesta por doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, según lo dispuesto en el art. 168 del Código del Trabajo, en atención a que la acción despido injustificado, nulidad del despido, reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones del periodo comprendido desde el mes de julio del año 2016 al 30 de abril del año 2020.

Que, teniendo presente la lata fundamentación sobre la causa y razones de contratación de los servicios a honorarios de doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, tratadas en el apartado II. De esta contestación, se debe indicar que teniendo en cuenta y como se acreditará en el presente juicio, la causa de contratación que tuvo este Servicio, difiere sustancialmente de la que se tuvo en la celebración de los contratos asociados a la pandemia Covid 19, es decir desde el mes de mayo del año 2020 en adelante, por lo que es imposible sostener, como lo señala la contraparte, que las funciones y vinculación han sido permanentes en el tiempo.

Teniendo presente lo anterior, es que bajo el reconocimiento expreso de la contraria, indica que fue contratada por programa JUNAEB y por COVID -19, que si a eso le sumamos que su primera contratación tuvo como fundamento el programa de mejoramiento del acceso a la atención odontológica, toda la vinculación que va desde el mes de julio de 2016 a abril del año 2020, se encuentra caduca.

Que, según se dispone en el artículo 168 y Siguietes, del Código del Trabajo, el que indica: El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o de más de las causales establecidas en los artículo 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación, a fin de que este así lo declare. Se tendrá el plazo de 60 días hábiles para recurrir al juzgado competente, contados desde la separación."



Por lo anteriormente señalado, se solicita acoger la excepción de caducidad de la acción despido injustificado, nulidad del despido, reconocimiento de la relación laboral y cobro de prestaciones, respecto del periodo comprendido desde julio del año 2016 a abril del año 2020 referidos a vinculaciones asociadas al programa mejoramiento de acceso a la atención odontológica y al programa JUNAEB con expresa condenación en costas, toda vez que corresponde declarar caducada la acción, por haber transcurrido en exceso el plazo de sesenta días contados desde la fecha en que se puso término a su contrato hasta la data de interposición de la presente demanda.

Por tanto, según lo dispone el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo, solicita tener por interpuesta en contra de la denuncia de autos, en tiempo y forma, la excepción de caducidad de la acción y, acorde con lo indicado en el artículo 453 N° 1 inciso cuarto del Código del Trabajo, darle traslado de ella a la contraria en la audiencia preparatoria, y una vez evacuado éste, acogerla en dicha audiencia, con costas, ya que se funda en antecedentes expresos que constan en el proceso.

V. EN SUBSIDIO, ALEGACIONES Y DEFENSAS DE FONDO

1. CONTROVERSIA DE LOS HECHOS

En cuanto al fondo del asunto controvertido, solicita tener presente que controvierto expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en el presente escrito de contestación fueren reconocidos en forma expresa.

En particular, controvierto:

- Que entre el demandante y el Servicio de Salud de Aysén hubiese existido una relación laboral basada en un contrato de trabajo y regida por el Código Laboral, pues las partes estuvieron vinculadas bajo un contrato a honorarios, regidas por la Ley 18.834.

- Que el demandante haya prestado servicios para el Servicio de Salud de Aysén bajo vínculo de subordinación y dependencia, entre el mes de junio del 2016 al 31 de octubre del año 2021.

- Se controvierte todos y cada uno de los “supuestos indicios de laboralidad” indicados en la demanda, toda vez que, y a contrario sensu, el Servicio de Salud de Aysén, en la contratación del demandante ha dado estricto cumplimiento al artículo 11 de la Ley 18.834, ya que el demandante fue contratada precisamente para prestar servicios específicos en dicha institución, de que da cuenta su contrato a honorarios a suma alzada.

- Se controvierte la procedencia de las indemnizaciones y prestaciones que se reclaman, ya que éstas han sido dispuestas para quienes se encuentran regulados por el Código del Trabajo, situación que no concurre en la especie.

- La existencia y el monto de las pretendidas "remuneraciones" mensuales aludidas en el libelo, ya que se está en presencia del pago de una suma de dinero por concepto de honorarios, dividida en cuotas, por las que se emitió las correspondientes boletas de honorarios.



- Niego que se adeuden cotizaciones de seguridad social.
- Que en la especie se cumplan los requisitos para estimar que ha existido relación laboral.
- De la misma manera se controvierte que mi representado se haya encontrado legalmente autorizado para retener las supuestas cotizaciones previsionales adeudadas.
- Se controvierte que mi representado, haya tenido título para retener y pagar cotizaciones previsionales.
- De igual forma se controvierte que tenga competencia para pronunciarse sobre este asunto.

2. ANTECEDENTES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Tal como se ha manifestado en a lo largo de este escrito es necesario realizar la distinción sobre los servicios honorarios a suma alzada realizados por la actora en el Servicio de Salud de Aysén:

A) PROGRAMA MEJORAMIENTO DEL ACCESO A LA ATENCIÓN ODONTOLÓGICA

Que, como ya se ha adelantado, en un primer momento la fuente de su contratación fue el programa de mejoramiento al acceso a la atención odontológica. Este programa es financiado por el Servicio de Salud de Aysén y tiene por finalidad suplir las falencias asistenciales de los establecimientos de APS. Por ejemplo, cubrir extensiones horarios, entre otros. Esta contratación fue desde julio del 2016 a diciembre del 2016.

B) PROGRAMA DEPENDIENTE DE LA JUNTA NACIONAL DE AUXILIO Y BECAS

Posteriormente la demandante ingresó a prestar servicios bajo contrato o convenio de honorarios el 2017, como técnico en odontología, bajo el programa financiado por JUNAEB, denominado "CONVENIO DE COLABORACIÓN DEL PROGRAMA SALUD ORAL" que se celebra año a año entre el Servicio de Salud de Aysén y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, cuyo objeto se encuentra indicado en la cláusula primera de dichos convenios e indican:

PRIMERO: ANTECEDENTES

- El Departamento de Salud del Estudiante de JUANEB, a través del Programa de Salud Oral, desarrolla un modelo de atención odontológica integral, reparativa, preventiva y promocional-educativa, en espacios físicos y administrativos denominados Módulos Dentales (Clínicas Dentales), que se encuentran a cargo de un cirujano dentista, para aquellos alumnos de ciclo de enseñanza parvularia y básica matriculados en los establecimientos educacionales municipales, administrados por Servicios Locales de Educación, y establecimientos particulares subvencionados, según lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 209 del año 2012 del Ministerio de Educación y sus modificaciones.



- Para dichos efectos, JUNAEB suscribe convenios de colaboración y transferencia de recursos con Municipalidades, Servicios locales de educación, Servicios de Salud, Corporaciones Municipales, y/o prestadores odontológicos privados, según corresponda, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 209 del año 2012 del Ministerio de educación y sus modificaciones, con el objeto de recuperar la salud bucal de los beneficiarios, realizando las acciones que sean necesarias para prevenir y reparar el daño a la salud oral, así como promocionar y educar en hábitos de vida saludable a los beneficiarios desde Pre Kínder a 8° Básico.

En tal contexto es que la contratación de los servicios de doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, se encuentra como se dijo, en el marco de la celebración de un convenio de carácter administrativo y con transferencia de recursos, entre la Junta Nacional de Escolaridad y Becas, (en adelante JUNAEB), y el Servicio de Salud de Aysén, teniendo como duración un año calendario.

Luego en la cláusula segunda de los convenios indican:

SEGUNDO: OBJETO

Por el presente convenio, la entidad colaboradora se compromete a proporcionar las prestaciones necesarias en orden a recuperar la salud bucal de los beneficiarios, a realizar las acciones para prevenir y reparar el daño, a promocionar y educar en hábitos de vida saludable a los beneficiarios desde Pre Kínder a 8° Básico, matriculados en establecimientos educacionales de la comuna de Coyhaique adscritos a los Módulos Dentales, que a continuación se individualizan por RBD: (...).

Las líneas anteriores dan fe de que el Servicio de Salud de Aysén, actúa como una entidad colaboradora, siendo JUNAEB su contra parte, empero por la naturaleza de los servicios de salud que entrega mi representado, y particularmente en esta aislada región, es necesario que se haga parte prestando, en los términos del convenio, las atenciones de salud bucal, quedando desde ya claro, y aunque se ahondará en las próximas líneas, que la causa de la contratación de los servicios de doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras como el financiamiento para proceder al pago de sus boletas de honorarios, durante el periodo en que prestó servicios obedece a un programa financiado por JUNAEB.

Que, mayor abundamiento en la cláusula SEXTA de dicho convenio, se establecen las obligaciones de cada una de las partes, en cuanto a la proporcionar el recurso humano correspondiente, instrumento clínico, lugares de atención y traslados, porcentajes de cumplimiento a que se encuentra obligado, entre otros, además de fijar en la cláusula octava de dicho convenio, el valor de las prestaciones odontológicas.

Luego en la cláusula decimotercera de dichos instrumentos, se establecen los incumplimientos de las prestaciones, indicándose como se procede y los índices de medición, luego en el décimo cuarto se establecen el procedimiento para la aplicación de descuentos en virtud de los incumplimientos constatados, se establece en la cláusula, pero y siendo una



cláusula capital al respecto es necesario indicar que en la cláusula DECIMO SEXTO se indica:

TÉRMINO ANTICIPADO DEL CONVENIO

Las partes podrán poner término anticipado al convenio por resciliación o mutuo acuerdo, para lo cual deberán manifestar su intención por escrito, enviando a la contraparte técnica, una comunicación en tal sentido, con a lo menos sesenta (60) días corridos de anticipación a la fecha prevista para expiración del mismo.

Sin perjuicio de ello, cuando se verifique un incumplimiento grave por parte de la entidad colaboradora, JUNAEB podrá unilateralmente poner término anticipado al convenio a través de una resolución fundada de esta Dirección Regional, que será notificada al domicilio informado por la entidad colaboradora."

Por tanto, de lo transcrito se desprenden varios antecedentes que llevan a la contratación por parte de este organismo público de los servicios de la demandante, como primera idea es necesario indicar que se celebra anualmente un convenio de colaboración entre las partes ya indicadas, a fin de satisfacer una necesidad publica que surge al alero de JUNAEB. En segundo orden, para dar cumplimiento al convenio fue necesaria la contratación del equipo clínico. Como tercera idea a considerar, que el convenio impone la carga de las obligaciones que de él derivan sujeto a escrutinio y evaluaciones periódicas, y como cuarta idea y fundamental, es que no existe certeza de la continuidad de las atenciones odontológicas, siendo las mismas renovadas año a año, pero como bien debe entender. La misma puede quedar truncada por el arbitrio y consideración de JUNAEB.

Que teniendo presente y considerando lo anterior, los convenios celebrados entre JUNAEB y el Servicio de Salud de Aysén, son eminentemente transitorios y no dan cuenta de continuidad en las prestaciones ni en los requerimientos que otro órgano público puedan imponer a este Servicio de Salud, y que por tanto los convenios a honorarios de los prestadores de servicios siguen la suerte de lo principal.

Que conforme a los fundamentos indicados doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras celebró varios convenios a honorarios desde el mes de marzo de 2017 hasta el mes de abril del año 2020 y que Dicha forma de contratación se encuentra establecida en el artículo 11 inciso segundo del Estatuto Administrativo, que es el cuerpo legal que regula las relaciones entre los Órganos de la Administración del Estado y el personal que presta servicios, y está destinada a ser aplicada a la contratación de servicios que correspondan a labores accidentales de la institución, que deban ser realizadas por profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, o para realizar cometidos específicos. Así, el artículo 11 dispone expresamente: "Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales".



Luego y por el hecho de público conocimiento que conocemos como pandemia por COVID-19, y como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, y con la finalidad de mantener al personal médico y a pacientes, es que la oferta o cantidad de atenciones odontológicas reguladas por el convenio disminuye considerablemente, por lo que no se puede dar cumplimiento al estándar fijado para el año 2020 sobre la cantidad de atenciones, por consiguiente y en base a los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, es imposible realizar los pagos por parte de JUNAEB al Servicio de Salud de Aysén, por servicios no ejecutados, encontrándose en la necesidad mi representado de poner término a los convenios a honorarios que legalmente se habían celebrado con los prestadores de servicios adscritos al programa de JUNAEB.

Que, como resultado de lo anterior, y habiendo distinguido las circunstancias que intenta mañosamente la contraria de confundir, es que se debe considerar un primer periodo de la servidora a honorarios quien cumplió con las obligaciones y prestaciones que indicaba la cláusula Segunda del Contrato, su contrato, estas son:

“SEGUNDO: La prestadora se compromete a realizar sus servicios en la Unidad Dental, del Consultorio Víctor Domingo Silva, dependiente del Servicio de Salud de Aysén, iniciativas locales "programa extrapresupuestario JUNAEB", cumpliendo las siguientes funciones:

- Preparación material Dental.
- Preparación material para esterilización.
- Preparación material esterilizada en clínica.
- Preparación del paciente.
- Colaboración en acciones de prevenciones odontológicas.
- Otras funciones que le encomiende su jefe directo."

Que conforme a lo anterior, una vez que expiró y se puso término a su contratación por las causales ya indicadas, es que se celebra entre el Servicio de Salud de Aysén y doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, un convenio de prestación de servicios a honorarios a suma alzada y que en la cláusula segunda indica sus funciones, siendo estas las que siguen: "SEGUNDO: la Prestadora es contratado en el marco de emergencia sanitaria y estado de catástrofe decretado por el presidente de la República a raíz de la pandemia COVID 19, y, se compromete a prestar sus servicios en el Consultorio Víctor Domingo Silva, dependiente del Servicio de Salud de Aysén, cumpliendo las siguientes funciones:

1. Seguimiento de casos y contactos estrechos a través de visita domiciliaria o llamadas telefónicas, para evaluar de manera constante el cumplimiento del aislamiento /cuarentena y condición de salud.
2. Realizar visita domiciliaria a casos según necesidad.
3. Realizar visitas epidemiológicas.



4. Monitorear y realizar la entrega de resultados de exámenes PCR y o Test de Antígenos para SARS-CoV-2 y ETI.
5. Mantener la confidencialidad de los datos por ley de deberes y derechos de los pacientes.
6. Mantener actualizados los archivos online vigentes.
7. Cualquier otra función o actividad que su jefatura directa le indique.
8. El prestador se compromete a conocer y dar cumplimiento a todas las normativas vigentes de la unidad y realizar las capacitaciones que le sean indicadas para el beneficiario del funcionamiento de la Unidad de Vigilancia Epidemiológica. Además, toma conocimiento que será supervisado de manera permanente y de manera aleatoria por los referentes de calidad de la unidad"

Que, por consiguiente, las funciones realizadas en ambos periodos son diametralmente distintas, obedecen a motivos de contratación distintas, se imputan a un presupuesto diferente, no pudiendo constituir una relación homogénea en el tiempo.

C) CONVENIO A HONORARIO A SUMA ALZADA POR EMERGENCIA COVID 19

La demandante ingresó en el mes de mayo de 2020 a prestar servicios profesionales a honorarios a suma alzada para el Servicio de Salud de Aysén, particularmente en la UNIDAD DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA en el CESFAM Víctor Domingo Silva, dependiente del Servicio de Salud de Aysén mediante sucesivos contratos a honorarios, en el marco de las contrataciones para hacer frente a la Alerta Sanitaria decretada por el Ministerio de Salud, en los Decretos N° 4 y 6 de 2020, mediante la declaración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, mediante el Decreto Supremo N° 104 de 18 de marzo de 2020, todo, con la finalidad de disponer de los medios técnicos necesarios para hacer frente como Servicio de Salud, a la pandemia del Covid-19, hecho de público conocimiento.

Teniendo presente la causa por la que se lleva a efecto los convenios a honorarios suscritos libremente entre doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras, y el Servicio de Salud de Aysén, se debe considerar además que sus funciones según el convenio de servicios a honorarios a suma alzada y la realidad fueron las mismas, esto es:

1. Seguimiento de casos y contactos estrechos a través de visita domiciliaria o llamadas telefónicas, para evaluar de manera constante el cumplimiento del aislamiento /cuarentena y condición de salud.
2. Realizar visita domiciliaria a casos según necesidad.
3. Realizar visitas epidemiológicas.
4. Monitorear y realizar la entrega de resultados de exámenes PCR y o Test de Antígenos para SARS-CoV-2 y ETI.



5. Mantener la confidencialidad de los datos por ley de deberes y derechos de los pacientes.
6. Mantener actualizados los archivos online vigentes.
7. Cualquier otra función o actividad que su jefatura directa le indique.
8. El prestador se compromete a conocer y dar cumplimiento a todas las normativas vigentes de la unidad y realizar las capacitaciones que le sean indicadas para el beneficiario del funcionamiento de la Unidad de Vigilancia Epidemiológica. Además, toma conocimiento que será supervisado de manera permanente y de manera aleatoria por los referentes de calidad de la unidad".

Su vínculo con el Servicio de Salud de Aysén, se erigió sobre la base de una relación de prestación de servicios bajo la modalidad de honorarios a suma alzada, suscribiéndose sucesivos contratos de honorarios desde mayo de 2020, hasta octubre de 2021, donde los pagos por los servicios realizados, se efectuaban previa presentación de dos documentos fundantes en la relación, el informe mensual de actividades y de la boleta de honorarios correspondiente.

Las funciones que debía desempeñar quedaron establecidas específicamente en cada uno de los contratos de honorarios a suma alzada. Así, en el último de ellos, suscrito en el mes de octubre de 2021 y sancionado administrativamente con fecha 12 de octubre de 2021 mediante Resolución Exenta R N° 7815, del Servicio de Salud de Aysén, se encuentra establecido en la cláusula SEGUNDA: "SEGUNDO: la Prestadora es contratado en el marco de emergencia sanitaria y estado de catástrofe decretado por el presidente de la República a raíz de la pandemia COVID 19, y, se compromete a prestar sus servicios en el Consultorio Víctor Domingo Silva, dependiente del Servicio de Salud de Aysén, cumpliendo las siguientes funciones:

1. Seguimiento de casos y contactos estrechos a través de visita domiciliaria o llamadas telefónicas, para evaluar de manera constante el cumplimiento del aislamiento/cuarentena y condición de salud.
2. Realizar visita domiciliaria a casos según necesidad.
3. Realizar visitas epidemiológicas.
4. Monitorear y realizar la entrega de resultados de exámenes PCR y o Test de Antígenos para SARS-CoV-2 y ETI.
5. Mantener la confidencialidad de los datos por ley de deberes y derechos de los pacientes.
6. Mantener actualizados los archivos online vigentes.
7. Cualquier otra función o actividad que su jefatura directa le indique.
8. El prestador se compromete a conocer y dar cumplimiento a todas las normativas vigentes de la unidad y realizar las capacitaciones que le sean indicadas para el beneficiario del funcionamiento de la Unidad de Vigilancia Epidemiológica. Además, toma



conocimiento que será supervisado de manera permanente y de manera aleatoria por los referentes de calidad de la unidad".

Todo lo anterior y según el tenor de la citada Resolución Exenta, corresponde a una partida e imputación presupuestaria en especial, esto es como se indica en la cláusula decimocuarta: "el gasto que demande este contrato de honorario a Suma Alzada deberá imputarse al Subtitulo 21-03-001-001-02 del presupuesto del Consultorio Víctor Domingo Silva."

Como contraprestación a los servicios, el convenio a honorarios contempla en la cláusula TERCERA el pago de una suma única y total de \$600.000.- pagaderos en una cuota de \$600.000.-, valor total, al que se le deberá deducir el 11.5% de impuesto a la renta, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo "Decreto N° 98 de 1991, del Ministerio de Hacienda, contra la presentación correspondiente boleta de honorarios y certificado extendido y visado por el responsable de la unidad de desempeño del prestador de servicios, en que conste el cumplimiento de la labor señalada, siendo de exclusiva responsabilidad del experto el pago de las mismas.

3. INEXISTENCIA DE UN VÍNCULO LABORAL

Esta relación contractual entre el demandante y la demandada se enmarca en las hipótesis contempladas en el artículo 11 del Estatuto Administrativo, y que faculta a la Autoridad a contratar en base a honorarios para desempeñar cometidos específicos.

Dentro de este marco, el demandante se encargaba de cometidos específicos determinados por los propios contratos a honorarios. Por lo anterior, entendemos que no es plausible considerar que su relación era de aquellas reguladas por el Código del Trabajo, sino que se trata de un genuino contrato de honorarios, expresamente autorizado por el artículo 11 recién citado.

Como corolario de lo anterior:

a) Resulta que ambas partes estaban de acuerdo al momento de suscribir el contrato, que se trataba de un trabajador independiente, no de un trabajador sujeto a contrato de trabajo.

b) Ambas partes estaban de acuerdo en que el pago de las cotizaciones previsionales sería de cargo del demandante. Situación que es propia de los contratos a honorarios a suma alzada y no de los contratos de trabajo.

De lo anterior se desprende que los contratos a honorarios que regularon los servicios del demandante tenían el carácter de especiales y particulares, acorde a lo dispuesto en el citado artículo 11 "cometidos específicos", esto es, preestablecidos o determinados, y no excluyentes.

En el contexto de la relación contractual que existió entre el demandante y mi representado, el actor nunca recibió una "remuneración" tal como se concibe en nuestra legislación laboral, sino que sus ingresos correspondieron al honorario que se pactó en cada



uno de los convenios de prestación de servicios a honorarios, al iniciarse la prestación de servicios, que, como se señaló, corresponde a una determinada suma alzada, tal como consta en las respectivas cláusulas de los Convenios suscritos entre las partes.

En conclusión y según lo expresado precedentemente, durante todo el tiempo de duración del contrato de prestación de servicios, se hicieron aplicables para el demandante, las normas de la Ley N°18.834, por expresa aplicación del contrato de prestación de servicios. En efecto, en los contratos ad-referéndum sobre la base de honorarios a suma alzada celebrados entre las partes, en uso de las facultades que le confiere el artículo 11 del Estatuto Administrativo, se estableció con toda precisión lo siguiente:

1. Que se trata de un contrato a honorarios a suma alzada.
2. La finalidad del contrato.
3. Los cometidos específicos a realizar por el demandante.
4. La declaración de que los servicios se contrataban sobre la base de honorarios a suma alzada, pagaderos previa presentación de boletas de honorarios en tantas cuotas como señala cada convenio.
5. El plazo de duración de los servicios.

Que en tal sentido ha razonado nuestra Excma. Corte Suprema, en causa Rol N° 31160-2016, de fecha 10 de noviembre de 2016, fallo que no hace sino dar fuerza a la tesis fiscal, toda vez que dictamina: "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 (el realce es nuestro), 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."

En definitiva, el demandante ha desconocido la naturaleza misma de los principios que informaron su relación con el Estado, por cuanto nunca existió el vínculo de subordinación y dependencia que pretende, el que no es aplicable a las relaciones entre el Estado y su personal, en razón que dichas relaciones se encuentran sujetas a las disposiciones del Estatuto Administrativo que hace inaplicables las normas laborales.



4. LOS SUPUESTOS INDICIOS DE LABORALIDAD QUE SEÑALA EL DEMANDANTE NO CONFIGURAN RELACIÓN LABORAL SOMETIDA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Por sentencia de fecha 30 de noviembre de 2015 Rol: 3417-2015, de la misma Corte Suprema, acogiendo recurso de unificación, resolvió lo siguiente: "Décimo tercero: Que, en la especie, no se trata de hacer efectivas, de modo subsidiario, ciertas reglas del Código laboral a los funcionarios de un servicio público en defecto de las disposiciones estatutarias a que ellos estén sometidos, sino de encuadrar la situación de la actora a la normativa que contiene dicho Código, en circunstancias que sus servicios se ejecutaron merced a una modalidad prevista y autorizada por la ley que rige a ese organismo, según se desprende de los hechos asentados en estos autos...".

En efecto, aun cuando los servicios prestados por el demandante se hayan desarrollado con las obligaciones de cumplir un horario, sometido al cumplimiento de directrices y se hayan retribuido con un honorario mensual, ninguna de estas circunstancias hace aplicable a su situación el artículo 7 del Código del Trabajo ni otras normas de este texto legal, por cuanto esas condiciones pueden pactarse en un contrato remunerado con honorarios, a cuyas reglas se remite explícitamente el referido inciso final del artículo 4 de la Ley N° 18.883, al definir el sistema jurídico propio de las personas contratadas a honorarios y que es asimilable más al arrendamiento de servicios profesionales regido por el derecho común, antes que al contrato de trabajo propio del Código laboral. En otras palabras, el vínculo contractual se rige por las reglas que establezca el respectivo contrato de honorarios en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

A fin de aclarar el sentido de la sentencia cabe advertir que la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo contiene una norma similar al artículo 4 citado en la sentencia transcrita, el artículo 11, ya citado, que permite contratar a honorarios para trabajos específicos o accidentales, como ocurre en la especie.

En consecuencia, tanto la jurisprudencia administrativa, como la del máximo Tribunal de Justicia, concuerdan en que los convenios a honorarios suscritos entre entidades públicas y terceros al amparo de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 18.834, aunque se hayan desarrollado con las obligaciones de cumplir un horario o sometido al cumplimiento de instrucciones, no se encuentran regulados por el Código del Trabajo, por no constituir una relación laboral, y en consecuencia no resulta procedente la demanda, la que en consecuencia debe rechazarse, con costas.

5. LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ES INCOMPATIBLE CON LA LEGALIDAD PRESUPUESTARIA

Sumado a los argumentos previamente expuestos, no debe olvidarse que los órganos del Estado desempeñan sus funciones de acuerdo a lo que se denomina Legalidad Dual.



Por una parte, están las normas que fijan qué es lo que el órgano debe hacer y cómo hacerlo (legalidad competencial) y, por la otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas (legalidad presupuestaria).

El juzgamiento del actuar del órgano nunca puede hacerse sin tener presente esta dualidad a la que hacemos referencia. Para ello es, preciso considerar y tener presente el artículo 4 inciso 2° y 9 inciso 3° del D.L. N° 1263, sobre Administración Financiera del Estado; en relación con las Leyes de Presupuesto para los años respectivos, en la partida y glosa correspondiente.

El artículo 4 del D.L. N° 1263 establece y consagra el denominado principio de Legalidad del Gasto. Dicho artículo dispone: "Todos los ingresos que perciba el Estado deberán reflejarse en un presupuesto que se denominará del Sector Público, sin perjuicio de mantener su carácter regional, sectorial o institucional. Además, todos los gastos del Estado deberán estar contemplados en el presupuesto del Sector Público". Lo anterior, significa que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa (Ley Anual de Presupuestos) y que no se puede efectuar cualquier tipo de desembolso. Los únicos válidamente ejecutables son aquellos descritos en la tipología del clasificador presupuestario respectivo.

También, debe tenerse presente el inciso 3° del artículo 9 del mismo D.L. N° 1263, con arreglo al cual: "En los presupuestos de los servicios públicos regidos por el Título II de la Ley N° 18.575 se deberán explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijen incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplen esta calidad".

Cabe precisar que el principio de Legalidad del Gasto es de tanta importancia y trascendencia, que el legislador incluso ha previsto un tipo Penal especial para el caso de infracción consciente y deliberada, denominado Malversación de Caudales Públicos, en su variante contemplada y descrita en el artículo 236 de Código Penal: "El empleado público que arbitrariamente diere a los caudales o efectos que administre una aplicación pública diferente de aquella a que estuvieren destinados, será castigado con la pena de (...)".

En lo que respecta específicamente al caso, tanto la Ley N° 21.192 de Presupuesto del Sector Público año 2020 como la Ley N° 21.289 de Presupuesto del Sector Público año 2021, faculta al Servicio de Salud de Aysén a suscribir convenios con personas naturales como Honorarios a Suma Alzada, con cargo a los cuales se podía contratar personal a honorarios. Dicha descripción se repite invariablemente en todas las leyes de presupuesto y, en ninguna de ellas se autoriza o permite la contratación sobre la base de un contrato regido por el Código del Trabajo, lo que desde luego debe ser considerado y respetado, sin poder establecer, mediante sentencia, la existencia de un contrato de trabajo para el caso que nos ocupa, porque ello importaría dejar estas normas sin aplicación, estableciendo artificialmente



que en el periodo sub-lite hubo una relación laboral que legalmente jamás pudo configurarse, obligando a mi representado a pagar indemnizaciones y prestaciones que se habrían devengado en ese mismo período, pese a que jurídicamente era imposible que aquello ocurriera, porque -como se ha dicho- no existía norma que autorice la formación del pretendido vínculo laboral.

Lo anterior determina que la contratación a honorarios o a contrata o en cualquier otra modalidad no responde a una decisión que el Jefe Superior del organismo pueda adoptar, sino que tiene que necesariamente ajustarse y ceñirse de manera estricta a las respectivas partidas aprobadas en la LEY DE PRESUPUESTO, las cuales condicionan el monto total del recurso financiero que puede destinarse a cada una de las formas de contratación que, a su turno, las normas competenciales han definido.

En conclusión, no existe ni ha existido partida presupuestaria a la cual imputar una contratación bajo la forma de régimen contractual del trabajo, lo que permite reafirmar la improcedencia de la demanda.

6. TEORÍA DEL ACTO PROPIO: EXISTENCIA DE CONTRATOS A HONORARIOS

La teoría de los actos propios se fundamenta en la buena fe que debe existir entre las partes de toda relación contractual, dentro de la cual se incluye, naturalmente, la prestación a honorarios objeto de esta litis.

La conducta contraria a los actos propios es una contravención o una infracción del deber de buena fe, pues el hecho de que una persona trate, en una determinada situación jurídica, de obtener la victoria en un litigio, poniéndose en contradicción con su conducta anterior, constituye un proceder injusto y falta de lealtad. He aquí donde la regla, según la cual, nadie puede ir en contra de sus propios actos, se anuda estrechamente con el principio de derecho que manda comportarse de buena fe en las relaciones jurídicas.

El ejercicio contradictorio del derecho de traduce en una extralimitación del propio derecho y ese acto contradictorio provoca la inadmisibilidad de la pretensión cuando el sujeto pasivo ha modificado su situación por la confianza que ha despertado en él la conducta vinculante, y en este sentido, la legislación laboral no puede considerarse aislada del ordenamiento jurídico general, ni menos, el principio de buena fe. En consecuencia, el juez laboral no puede desatender la voluntad de las partes que han decidido libremente no vincularse laboralmente, suscribieron contratos sin ejercer algún tipo de reclamo ni manifestando reparo alguno, suscitando confianza en su contraparte y cuestionándose sólo al momento de terminar la relación con el organismo demandado. Dicho comportamiento deja en evidencia un atentado a la buena fe.

Por lo anterior, se afirma con rotundo acento que nadie puede aprovecharse de su propia conducta, erosionando principios básicos de equidad al intentar borrar y desconocer unilateralmente lo que se ha desarrollado y aceptado por un tiempo, recibiendo los



correspondientes e importantes beneficios por ello, ya que en ninguna parte del libelo de la demanda se aduce a que durante el tiempo que se mantuvo vigente la relación civil entre las partes no se le hayan pagado oportunamente las prestaciones de carácter económico a las que tenía derecho, resultando además un hecho cierto e indiscutido que durante todo el lapso de tiempo se extendieron las correspondientes boletas de honorarios. En estos casos, la extensión de dichas boletas importa un claro indicio de aceptación, reiterada y mantenida en el tiempo, de las condiciones de contratación.

En el caso de marras, no puede el demandante pretender que podría verse en la indefensión por el término del contrato a honorarios, ello por cuanto al ser servidor a honorarios, asumió y aceptó la naturaleza jurídica del vínculo que lo ligaba con la institución a sabiendas de dicha naturaleza desde que se materializó la contratación a honorarios y, posteriormente, durante el tiempo en que ha servido en el respectivo cargo.

7. EN SUBSIDIO, IMPROCEDENCIA DE DECLARAR LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EN AQUELLOS CASOS EN QUE EN LA CONTRATACIÓN A HONORARIOS NO SE CUMPLAN LAS CONDICIONES LEGALES

En subsidio de lo anteriormente señalado, y para el improbable evento que US. considere que en el caso en estudio la situación fáctica en que la demandante prestó sus servicios no se ajustaba a los términos del artículo 11 del Estatuto Administrativo, estaríamos en presencia de un acto ilegal de la administración cuya sanción sería la nulidad del contrato a honorarios, mas no su transformación en un contrato de trabajo.

Nuestro ordenamiento jurídico no contempla como sanción para los actos de la Administración que no cumplan con los requisitos legales la transformación del acto en uno de distinta naturaleza y si ello fuera admitido el acto al cual se transformaría aquel viciado debe ser jurídicamente posible, lo que no ocurre con el contrato de trabajo respecto de un órgano de la administración centralizada.

Así fue resuelto en la causa "Guerrero con Sename", rol 0-981-2017 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, fallo de fecha 07 de agosto de 2017 (considerando 17°): "Esta solución o hipótesis se encuadra dentro de lo que la doctrina denomina 'conversión del acto nulo\ (...) sin embargo en opinión del tribunal en este caso no es posible aplicar la conversión a un contrato laboral sujeto al Código del Trabajo porque es requisito esencial para que opere la conversión que el acto administrativo antijurídico sea reemplazado por uno que se encuentre conforme a derecho". (Contra la sentencia se dedujo recurso de nulidad, el que fue RECHAZADO por la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago en sentencia de 18 de enero de 2017, en autos rol IC N° 1794-2017).

De esta manera, no resulta posible que una supuesta irregularidad se pretenda solucionar cometiendo una irregularidad de la misma entidad.



8. LA RECONTRATACIÓN BAJO CONVENIOS A HONORARIOS TAMPOCO PUEDE GENERAR UNA LEGÍTIMA EXPECTATIVA DE UN VÍNCULO PERMANENTE Y CONSTANTE ENTRE LAS PARTES

El demandante pretende que la existencia de sucesivos contratos a honorarios generara una legítima expectativa de relación contractual permanente y constante entre las partes, que asimila -erróneamente- a una relación contractual regida por el Código del Trabajo.

Tal entendimiento, es evidentemente equivocado. A este respecto, la Contraloría General de la República, ha señalado en Dictamen N° 6400 de 2 de marzo de 2018, explícitamente que: "El dictamen N° 22.766, de 2016, resolvió, en el ámbito municipal, que la recontractación reiterada de los funcionarios afectados, tornó en permanente y constante la mantención del vínculo de los mismos, lo que determinó, en definitiva, que los municipios involucrados incurrieran en una práctica administrativa que generó para los recurrentes una legítima expectativa que les indujo razonablemente a confiar en la repetición de tal actuación. (...) Sobre el particular, se debe anotar que el señalado dictamen arriba a las conclusiones reseñadas en el apartado I de estas instrucciones en relación con sucesivas designaciones a contrata, por lo que aquellas sólo aplican para ese tipo de vinculaciones -o contrataciones similares, aun cuando no tengan la misma denominación- y no para los contratos a honorarios." (El destacado es nuestro).

En definitiva, la recontractación reiterada a honorarios no torna en permanente y constante la mantención del vínculo entre las partes contratantes, razón por la cual su término se rige indudablemente por sus propias cláusulas; en el caso de autos por término anticipado por razones de necesidad o conveniencia establecido en el propio Convenio de Honorarios.

9. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE COTIZACIONES

Los anteriores argumentos por sí solos permiten desestimar en todas y cada una de sus partes la demanda de autos, sin embargo resulta oportuno indicar la improcedencia de las prestaciones solicitadas por el demandante, atendida la naturaleza jurídica de su vinculación con el Estado.

El pago de las cotizaciones solicitadas es improcedente en casos que, como en la especie, se discute entre las partes la existencia de un vínculo normado por el Código del Trabajo.

En estos casos, la existencia de una relación de naturaleza laboral nacería sólo con la sentencia que acoge una demanda de esa naturaleza. Por lo que la obligación de enterar cotizaciones previsionales sólo podría exigirse a partir del inicio de la relación laboral ya declarada, jamás con anterioridad.

Como hemos dicho, durante el período en que la demandante prestó sus servicios, las partes se rigieron por diversos contratos de prestación de servicios de naturaleza civil, en



el que, como contraprestación, se les pagaban honorarios. Así, la demandante al recibir sus honorarios, emitían la respectiva boleta y esta parte procedía a la retención del 11.5% de la misma por concepto de PPM, de conformidad con la ley. Por este motivo, el servicio demandado jamás se encontró obligado al pago de cotizaciones previsionales, por lo que malamente podría encontrarse en mora de pagarlas.

A mayor abundamiento, la parte demandante elude que en virtud de la Ley N° 20.255 y, partir del año 2012, todas las personas que prestan servicios bajo la modalidad de honorarios tienen la obligación personal (no traspasable a la persona o entidad a quien prestan sus servicios) de realizar cotizaciones previsionales para pensiones, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De esta forma, están obligados a cotizar todas aquellas personas que:

- Perciban honorarios por actividades independientes; o
- Perciban rentas por Boletas de Honorarios; o
- Perciban rentas por Boletas de Prestación de Servicios de Terceros; o
- Perciban rentas por Participaciones de Sociedad de Profesionales.

Además, la demandante se encontrarían en una posición más beneficiosa, pues no se han visto expuestos a las variaciones que pudiera tener el mercado de inversiones, es decir, se encuentran en una situación ficticia óptima porque tendrán el cien por ciento de lo que les hubiese correspondido cotizar, con intereses y reajustes, una ganancia asegurada.

- Decretar el pago de cotizaciones previsionales implica un enriquecimiento injusto para el trabajador.

Debe recordarse que, de acuerdo al art. 17 del D.L. N° 3500, el pago de las cotizaciones previsionales es de cargo del trabajador, correspondiéndole al empleador solo su retención y posterior entero en la institución previsional correspondiente, por lo que no es procedente que se solicite que el demandado pague, a su costa, las imposiciones previsionales; pues en el presente caso es un hecho pacífico que mi parte nunca ha hecho retenciones de naturaleza previsional respecto de los actores, pues ello es jurídicamente inadmisibles en un régimen de prestación de servicios a honorarios.

De acuerdo a lo anterior, si este tribunal declara que entre las partes ha existido una relación laboral y califica los honorarios como remuneraciones, debe establecerse también que esas "remuneraciones" han sido íntegramente pagadas, incluyendo aquella parte que debió ser descontada para enterarse en los organismos previsionales correspondientes, de suerte que en caso de condenarse al Fisco de Chile a pagar las cotizaciones se produciría un enriquecimiento sin causa por parte del demandante, que nuevamente vería ingresar a su patrimonio dineros a título de cotizaciones previsionales, que son siempre de cargo del trabajador.



En conclusión, la pretensión del demandante, en el sentido de que se les paguen las cotizaciones previsionales durante el período en que prestaron servicios en calidad de servidores contratados a honorarios, no debe ser acogida.

a. El pago de comisiones atrasadas en Administradoras de Fondos de Pensiones produce un enriquecimiento sin causa para dicha entidad.

Las comisiones que cobran las AFP tienen su fundamento en la labor administradora e inversora de los fondos, sin embargo cuando se ordena el pago de cotizaciones previsionales retroactivamente, la AFP no ha debido administrar ni invertir dichos fondos, por lo que no ha destinado recursos a ello y en consecuencia el cobro de comisiones no se justifica, significando un enriquecimiento injusto a su haber y un empobrecimiento injusto para el Fisco.

b. El pago de cotizaciones de salud genera un enriquecimiento injusto para dicha institución de seguridad social.

El enriquecimiento para estos efectos es toda ventaja patrimonial, provecho o beneficio adquirido. Concorre este requisito desde el momento que la ISAPRE o FONASA recibe o recibiría lo correspondiente a las cotizaciones de salud por un periodo ya concluido, sin que en consecuencia haya prestado o tenga posibilidades de prestar la contraprestación que le corresponde realizar por los pagos recibidos. Prestación que consiste en atenciones médicas, exámenes de diagnóstico, procedimientos clínicos y/o terapéuticos, intervenciones quirúrgicas u otras, al tiempo del pago. Las cuales no se realizaron ni era posible realizarlas ante la ausencia del contrato de salud.

Por otra parte, existe la posibilidad de que se haya cotizado de forma voluntaria por parte del trabajador, recibiendo el prestador un pago o doble pago por un servicio prestado, concluyendo así la existencia de un enriquecimiento injustificado al configurarse los presupuestos doctrinarios.

En síntesis, ordenado eventualmente el pago retroactivo de cotizaciones de salud, existiría enriquecimiento ilícito, tanto cuando no hay contrato de salud anterior, por pagarse prestaciones de salud imposibles de otorgar, como cuando el trabajador tiene contrato, pues ese caso se pagaría doblemente a la institución de salud.

Por tanto, visto lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes, solicita tener por contestada la demanda de autos, en los términos precedentemente expuestos y, en su oportunidad, acoger la excepción de incompetencia y caducidad parcial de la acción deducida; o, en subsidio, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

Se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. La existencia de relación laboral entre las partes en los términos del artículo séptimo del Código del Trabajo.



2. En caso afirmativo, causa del término de los servicios prestados por la actora.
3. Efectividad, que las cotizaciones previsionales de la actora, se encuentran pagadas.
4. Si la demandada pagó a la actora las prestaciones que demanda, esto es, feriado legal y proporcional, en su caso, monto de estas.
5. Remuneraciones percibidas por la actora.

CUARTO: Que la demandante en apoyo a sus pretensiones rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1. 64 borradores de Contratos a Suma Alzada, celebrados sucesivamente entre la actora, doña Roxana Elizabeth Barrios Contreras y el Servicio de Salud Aysén, siendo el primero de fecha 05 de agosto de 2016 y el ultimo de fecha octubre de 2021.
2. Certificado emitido por la demandada a la actora con fecha 27 de octubre de 2021.
3. Boletas de honorario electrónicas emitidas por la actora, con cargo al Servicio de Salud Aysén, números 8 al 11, 14 al 16 y 18 al 23, todas del año 2016.
4. Boletas de honorario electrónicas emitidas por la actora, con cargo al Servicio de Salud Aysén, números 24 al 26, 28 al 31, 34 al 47, 49 al 51 y 54 al 60, todas del año 2017.
5. Boletas de honorario electrónicas emitidas por la actora, con cargo al Servicio de Salud Aysén, números 62 al 65 y 67 al 97, todas del año 2018.
6. Boletas de honorario electrónicas emitidas por la actora, con cargo al Servicio de Salud Aysén, números 98 al 102, 105 al 117, 120 al 123, 125 al 132, todas del año 2019.
7. Boletas de honorario electrónicas emitidas por la actora, con cargo al Servicio de Salud Aysén, números 133, 135, 137 al 143, 145 al 148, 150, 152 y 154, todas del año 2020.
8. Boletas de honorario electrónicas emitidas por la actora, con cargo al Servicio de Salud Aysén, números 155 al 162, 165 y 166, todas del año 2021.
9. 02 planillas de control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de agosto y septiembre de 2021.
10. 02 fotografías en color de comprobantes de salida de la actora, de fechas 18 y 20 de octubre de 2021.
11. 05 fotografías en color de planillas de turnos de la actora, respecto a los días 19, 20, 21, 25 y 29 de octubre de 2021.
12. 03 capturas de pantalla de correo electrónico emitido por la casilla “Epidemiología CVDS” a la actora y otros, fechado el 5 de octubre, sin año y asunto visible.
13. 02 fotografías en color de la actora desempeñándose en funciones.

CONFESIONAL:



Previamente juramentado comparece a absolver posiciones don **Gabriel José Burgos Salas**, Rut N°12.724.540-1, Ingeniero Comercial, domiciliado en calle General Parra N° 551, Coyhaique, quien, en resumen, dice que no conoce a la demandante, es el director del Servicio de Salud, entiende que se desempeñaba en el Consultorio Víctor Domingo Silva, programa odontológico, en el 2016, en el programa JUNAEB, 2017 hasta el 2020, y en situación de pandemia se contrató con honorarios COVID. Desde mayo de 2020 hasta octubre de 2021. La demandante es técnico odontológico, es asistente del dentista. A partir de marzo de 2020. En situación de pandemia le dieron recursos para contratar profesionales de apoyo para combatir la pandemia. No conoce el contrato específico. Se le asignaba tests, revisar la entrada de personas en la entrada si tienen temperatura, por ejemplo.

A la pregunta del Tribunal, vio el último contrato estándar, para apoyo de la pandemia, se determina las labores a cumplir, trabajó en el Consultorio Víctor Domingo Silva, hay una directora es su jefe. No recuerda si el contrato decía si tenía que cumplir un horario.

TESTIMONIAL:

1. Previamente juramentada comparece doña **Carolina del Carmen Bizama Castillo**, Rut N°18.309.255-3, técnico paramédico dental, domiciliada en Ensenada, Valle Simpson, Kilometro 24, comuna de Coyhaique, quien, en síntesis, declara que conoce a la demandante, estudiaron en INACAP, luego trabajaron en el consultorio VDS, asistían al dentista, por tema de COVID la enviaban a distintas áreas, en calle Alejandro Gutiérrez, en ese lugar, la jefa directa era Priscila Bravo, la destinaba los puestos, luego estaban a cargo de otra doctora Carola Pinto, encargada del área respiratoria por tema de COVID ya que no había dentistas. Los turnos eran demasiado largos, estaba en área de cordón, tomaba la temperatura a los que ingresaban, estaba mal anímicamente. Usaban mascarilla y un termómetro que le entregaba el consultorio. Le pagaban a través de boletas a honorarios. La separación de Roxana fue debido a que, hacia turnos largos, la enviaban a distintas partes, hacía distintas labores.

Contrainterrogada, dice que trabajó en el consultorio VDS. desde 2017 hasta noviembre de 2021. Estuvo con prenatal desde marzo de 2020 y volvió en diciembre de 2020. Era asistente dental, a honorarios, igual que la actora.

A la pregunta del tribunal, dice que la actora trabajó hasta septiembre u octubre de 2021, al parecer la despidieron, eso fue lo que le dijo la actora. No le renovaron contrato mensual. Ella renunció.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA:

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS.

La parte demandante hace presente al Tribunal que no se exhibe por parte de la demandada el libro de asistencia, solicitado en el punto N° 4, esto es, libro de control de asistencia o registro de asistencia en el cual consten las entradas y salidas de la actora,



correspondientes al periodo que va desde el 1 de julio de 2016 hasta el día 31 de octubre de 2021, según consta en el registro de audio.

Evacuado el traslado conferido a la demandada, la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal respecto del documento N° 4, no exhibido, según consta en el registro de audio.

El Tribunal dejará la resolución respecto al apercibimiento solicitado por la parte demandante para la sentencia definitiva, según consta en el registro de audio.

El Tribunal tiene por cumplida con la prueba de exhibición, respecto del resto de los documentos solicitados en la audiencia preparatoria por la parte demandante, estos son:

1. Contratos y/o convenios suscritos entre la actora y del Servicio de Salud de Aysén, debidamente visados, correspondientes al periodo que va desde el 1 de julio de 2016 hasta el día 31 de octubre de 2021.

2. Decretos o resoluciones en donde se aprueba la contratación entre la actora y del Servicio de Salud de Aysén, correspondientes al periodo que va desde el 1 de julio de 2016 hasta el día 31 de octubre de 2021.

3. Informes de gestión mensual, trimestral, semestral y/o anual, emitidos por la actora y visados por la jefatura correspondiente del Servicio de Salud de Aysén, correspondientes al periodo que va desde 1 de julio de 2016 hasta el día 31 de octubre de 2021.

OFICIOS

El Tribunal tiene por cumplida con la prueba de oficios respuestas solicitados por la parte demandante, esto es, a la A.F.P. Capital S.A., Fonasa y A.F.C. Chile S.A., según consta en el registro de audio.

QUINTO: Que la demandada rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1. Resolución Exenta N°359 de fecha 16 de febrero de 2017 de la dirección del Servicio de Salud Aysén que dispone la aplicación de programa “Mejoramiento del acceso a la atención odontológica en la red asistencial del servicio de salud Aysén, respecto a hospitales de puerto Aysén, Dr. Jorge Ibar bruce de Puerto Cisnes, Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez de Chile Chico, Cochrane, consultorios Dr. Alejandro Gutiérrez, Víctor Domingo Silva y Dirección de Salud Rural durante el año 2017.

2. Resolución Exenta N° 2672 de fecha 26 de julio de 2019 de la Dirección del Servicio de Salud Aysén que aprueba convenio de colaboración entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y el Servicio de Salud Aysén.

3. Resolución Exenta N°3758 de fecha 10 de noviembre de 2020 de la dirección de servicio de salud Aysén que aprueba convenio de colaboración del programa salud oral y anexos celebrado entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y el Servicio de Salud Aysén de fecha 23 de julio de 2020.



4. Resolución Exenta N°151 de fecha 26 de enero de 2021 que aprueba convenio de colaboración del programa salud oral y anexos para el año 2021 celebrado entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y el Servicio de Salud Aysén de fecha 04 de enero de 2021.

5. Resolución Exenta R N° 2452 de fecha 17 de abril de 2020 de la Dirección del Servicio de Salud Aysén que aprueba contrato a honorarios a suma alzada entre Roxana Barrios Contreras y el Servicio de Salud Aysén.

6. Anexo N° 1 solicitud de contrato a honorarios a suma alzada de fecha 17 de abril de 2020.

7. Certificado de disponibilidad presupuestaria de marzo de 2020 suscrito por doña Pía Cayún Bórquez.

8. Contrato a honorarios a suma alzada mes abril de 2020 suscrito entre el Servicio de Salud Aysén y doña Roxana Barrios Contreras.

9. Resolución Exenta R N°7815 de fecha 12 de octubre de 2021 de la Dirección del Servicio de Salud Aysén que aprueba contrato a honorarios a suma alzada suscrito entre Roxana Barrios Contreras y el Servicio de Salud Aysén.

10. Anexo N° 1 solicitud de contrato a honorarios a suma alzada de fecha 12 de octubre de 2021.

11. Certificado de disponibilidad presupuestaria de octubre 2021 suscrito por doña Rina Lagos Pruessing.

12. Contrato a honorarios a suma alzada mes octubre 2021 suscrito entre el Servicio de Salud Aysén y doña Roxana Barrios Contreras.

13. Correo electrónico de fecha 03 de junio de 2021 de doña Sandra Paredes Arévalo dirigido al director de Aps.

14. Certificado de fecha 16 de marzo de 2022 elaborado por la jefa de la unidad de administración y Finanzas del Consultorio Víctor Domingo Silva doña Rina Lagos Pruessing en conjunto con la directora de dicho establecimiento doña Sandra Paredes Arévalo.

CONFESIONAL: Se desiste de la prueba confesional.

1. Previamente juramentada comparece doña **Carola Josefina Pinto Ríos**, Rut N°16.683.890-8, odontóloga, domiciliada en parcela 6 B5, camino a Panguilemu, Coyhaique, quien, en lo pertinente, manifiesta que trabaja en el consultorio Víctor Domingo Silva, es odontóloga, a cargo de coordinar la unidad de epidemiología, desde el 2015 trabaja en el proyecto de un programa. Conoce a la actora, ella también prestó servicios como asistente dental, le tocó trabajar con ella.

Trabajó en programa en mejoramiento para el acceso de la atención odontológica, es un programa que lleva hartos años, no sabe la fecha de comienzo de este programa, que tiene duración de mes a mes, se emite boleta de honorarios. Trabajó unos dos años, no es continuo, los contratos son mes a mes. El programa consiste en otorgar horas a pacientes,



desde las 5 horas en adelante, es mensual, se renueva el convenio con el establecimiento. Las funciones de la actora era asistente dental, preparar los materiales, hacer pasar al paciente, llevar materiales contaminados, pasar materiales al dentista.

El programa JUNAEB, es un convenio con colegio Mater Dei, realiza las atenciones de los niños del colegio, por cada prestación que se hace se paga una cantidad determinada en el convenio. No recuerda el tiempo que trabajó en este programa, fue hasta el 2019. La actora era asistente dental en este programa, cumplía las mismas funciones relatadas, además, agendar las atenciones y hacer educación a los niños. Para realizar sus labores se trasladaban desde el consultorio, llevando el material bandejas de exámenes, estériles al colegio a buscar a los niños que eran atendidos dentro del colegio Mater Dei. La actora tenía un contrato de prestadora de servicios, emitía boleta de honorarios.

Por la pandemia se cerró el programa JUNAEB, se le ofreció trabajar con honorario COVID, diversas funciones para combatir la pandemia, como entregar fármacos, en cordón sanitario, etc. No sabe la fecha de inicio de este trabajo. También tenía trabajo de prestación de servicios, con boleta de honorario, en este tiempo se contrató a mucha gente, con convenios mensuales. En este contexto, cumplió labores en la unidad de epidemiología, entregar fármacos, tomar PCR en terreno, asistiendo al médico o profesional que lo hacía. Trabajo de lunes a domingo, desde las 8 a las 8 de la noche, la actora entraba a las 8 o 8,30 horas hasta las 5 o 5 y media.

Se puso término a la relación de la actora, porque se puso término a varios prestadores de servicios, entre ellos a la actora porque existió ausencia de las prestaciones de servicio, avisando el mismo día de la operación, operativos territoriales listos y ella no llegaba.

Contrainterrogada por la demandante, ella coordinaba la unidad de epidemiología, organizar las prestaciones a realizar. Respecto a los programas, no sabe del primer programa, el programa JUNAEB, ya no trabaja allí. El cumplimiento del horario se verificaba mediante marcaje, dentro del convenio. La decisión del término, no sabe si se le notificó a la actora, no participó en esa gestión.

A la pregunta del Tribunal, dice que había un reloj digital para marcar la asistencia, no sabe si está dentro del convenio. Ella tenía que hacer un informe de las prestaciones de servicio y con eso se pagaban las prestaciones.

2. Previamente juramentada comparece doña **Rina Ximena Lagos Pruessing**, Rut N°15.305.636-6, contador auditor, con domicilio en calle Almirante Simpson N°1889, Coyhaique, quien, en resumen, expresa que trabaja en el consultorio Víctor Domingo Silva, es jefa de la unidad de administración y finanzas, desde julio de 2005, está a cargo de área de abastecimiento, tesorería, personal, dentro de ellas hay dos funcionarios, están a cargo de licencias médicas, convenios a honorarios, las horas extras, suplencias y reemplazos y llevar el control interno de los trabajadores del servicio, alrededor de 150 personas en total. Conoce a



la actora, fue prestadora de servicio, se desempeñó dentro del programa de mejoramiento de atención primaria de salud, en el año 2016, segundo semestre, se desarrollaba en extensión horaria, es programa presupuestario, viene con un fin específico, se ejecutan los recursos con documentos. La actora tenía funciones como TONS, técnico en odontología nivel superior, tenía contrato a honorario. Después comenzó en programa de la JUNAEB, prestando servicios en el colegio, es un convenio colaborativo con el servicio de salud Aysén, realizando estas prestaciones las que se retribuyen. Prestó servicio en el colegio Mater Dei. Las contrataciones son mensuales porque el programa depende de las prestaciones que se puedan realizar. En el año 2020 con la pandemia no se pudo llevar a cabo ya que los colegios se cerraron. A través de convenios COVID se le contrató en forma mensual, junto a otras 25 personas más o menos, los fondos venían de la dirección del servicio. No conoce en detalle las funciones de la actora. Ella tenía contrato a honorario como prestadora de servicio, debía hacerse un informe de actividades de las funciones del prestador, se visaba y se enviaba a la dirección del servicio para proceder al pago.

Contrainterrogada, dice que la actora no recibía pago de horas extras porque no está en el convenio, tampoco uso de permiso administrativo, está estipulado en el Estatuto Administrativo.

A la pregunta del Tribunal, dice que conoce los convenios a honorarios, suscrito por la actora, los 3, no está estipulado el horario como tal, el cumplimiento de funciones está a cargo del encargado o coordinador del programa, quien le daba instrucciones en el convenio JUNAEB era la Dra. Pinto y desconoce el coordinador que tuvo en el convenio covid-19.

3. Previamente juramentada comparece doña **Sandra Paola Paredes Arévalo**, Rut N°11.922.343-1, médico cirujano, directora del Consultorio Víctor Domingo Silva, con domicilio en Fundo San Juan, parcela A10, Coyhaique, quien, en síntesis, expresa que trabaja en el Consultorio Víctor Domingo Silva, cumple funciones de directora del consultorio, desde mayo de 2020, antes desde el 2025 como médico general. Conoce a la actora, estaba contratada por JUNAEB y plan de mejoramiento, la conoce en el último contrato, convenio COVID, en el año 2020, convenio honorario COVID, debía ejercer sus funciones en cordones sanitarios, funciones de testeos, seguimiento de casos, atenciones, apoyar sala y atención a domicilio. Los fondos son del servicio de salud en apoyo a la pandemia. Ella estuvo en apoyo en cordón sanitario, llevando fármacos, tenían distintas funciones de acuerdo con la necesidad, por ejemplo, en testeo y seguimiento de casos. Los fondos eran requeridos al servicio de salud quienes autorizaban las contrataciones. Desde septiembre comenzaron a pedirle que acoten los recursos y gastos, ejemplo en un 10%, en esos casos debían definir qué funcionario no seguía. En el caso de la actora, para el mes de noviembre, debían recortar, basándose en el cumplimiento, la Dra. Bravo y Pinto, decían que la actora no estaría rindiendo, mediante correos electrónicos, cumplimiento de horario, no



cumplir la jornada laboral, actitud ante su jefatura y por eso se decidió prescindir de ella. En otra oportunidad no se refirió de manera respetuosa, no adecuada, eso fue en el mes de junio.

La demandante, no hace preguntas.

A la pregunta del Tribunal, dice que la causal de término fue la obligación de recortar los gastos y también el desempeño de la funcionaria. No sabe en detalle cómo estaba contratada en los convenios anteriores mencionados, esto es, Plan de mejoramiento y JUNAEB.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA:
EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS.

El Tribunal tiene por cumplida con la exhibición de documentos de la parte demandante, solicitados por la parte demandada en la audiencia preparatoria, esto es, las boletas de honorarios emitidos desde el mes de julio de 2016 al mes de octubre del año 2021 y los Certificados de Declaración de Renta Internet, enviada por la contribuyente correspondiente a los años tributarios 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, según consta en el registro de audio.

OTROS MEDIOS DE PRUEBAS:
OFICIO.

El Tribunal tiene por cumplida con la prueba de oficio de la parte demandada solicitados en la audiencia preparatoria, esto es, al Colegio Mater Dei, para que informe si doña ROXANA ELIZABETH BARRIOS CONTRERAS, Rut N° 16.184.468-3 prestó labores del ámbito odontológico en dicho establecimiento, indicando fechas y el contexto de la vinculación que tuvo el colegio con doña Roxana Barrios Contreras.

SEXTO: Que, en primer lugar, es necesario hacer presente que, resulta evidente que entre las partes de este juicio, de acuerdo con el mérito de los escritos de discusión, no es un hecho discutido la circunstancia que el vínculo contractual que los unió fue sobre la base de un contrato de prestación de servicios a honorarios, sin perjuicio que el demandante considera que sus labores no se ajustan a tal instrumento sino que a una de carácter laboral, hecho que además se colige a través de la incorporación de los contratos de prestación de servicios del demandante cuyo título así describe.

SÉPTIMO: Que, para resolver la cuestión controvertida, esto es, si el actor prestó servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia, en el marco de una relación laboral, debemos precisar que resulta de cargo del demandante acreditar que las labores prestadas por éste se desarrollaron en el contexto de una relación de carácter laboral, de conformidad a lo previsto en el artículo 1698 del Código Civil.

Se debe hacer presente que para que una persona pueda ser considerada trabajadora de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediante subordinación o dependencia, recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración



determinada. En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador, se requiere: a) que preste servicios personales; b) que la prestación de dichos servicios las efectúe bajo vínculo de subordinación o dependencia; y c) que como retribución a los servicios prestados reciba una remuneración determinada.

En relación con el requisito signado en la letra b), cabe destacar que la subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a reglas y controles de diversa índole, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador, impartiendo órdenes o instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad en la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer.

Cabe hacer presente, además, que la doctrina ha considerado que el elemento esencial del contrato de trabajo, que lo identifica y distingue de los otros, es la subordinación y dependencia.

Que, para lo anterior, la demandante incorporó al juicio la prueba documental, confesional, testimonial, exhibición de documentos y oficios, que se encuentran reseñados en el considerando cuarto precedente.

Que la documental antes analizada a la cual se ha hecho referencia expresa, no permite dar por establecida la existencia de la relación laboral que alega el actor, puesto que, ninguno de estos da cuenta de la concurrencia de elementos indiciarios del vínculo de subordinación y dependencia alegado, en los términos señalados precedentemente.

Que, a su vez, al analizar la prueba confesional lograda por el actor en los dichos del demandado Gabriel Burgos Salas, no logran aportar elementos ni siquiera de carácter indiciario que diera cuenta de algunos de los elementos propios de una relación laboral.

Tampoco lo hace la declaración testimonial de Carolina del Carmen Bizama Castilla, reseñada en el considerando cuarto precedente, no fue capaz de aportar elementos que permitiese crear convicción para este juez sobre la existencia de la relación laboral, que diera cuenta sobre la subordinación y dependencia de la demandada para con el actor, ya sea por ejemplo la instrucción de órdenes a cumplir o ejecutar, la supervigilancia y control de sus supuestas labores, etcétera.

En consecuencia, de acuerdo con la prueba rendida y ponderando la concurrencia de los elementos característicos de una relación laboral, este Tribunal considera que la prueba aportada por la demandante es notoriamente insuficiente para estimar acreditada la existencia de la relación laboral.

OCTAVO: Que, por otro lado, analizada la prueba rendida por la demandada, reseñada en el considerando quinto precedente, es posible dar por establecido que los servicios prestados por el actor encuentran su razón de ser en contratos de prestación de



servicios celebrado por las partes, de carácter civil, no correspondiendo a una manifestación de subordinación y dependencia.

En efecto, las resoluciones exentas incorporadas por la demandada, solicitudes de contrato a honorarios, contratos a honorarios, certificados de disponibilidad presupuestaria, y los documentos exhibidos, solo vienen en corroborar tal conclusión.

En idéntico sentido aparecen las declaraciones testimoniales de Carola Pinto Ríos, Rina Lagos Pruessing y Sandra Paredes Arévalo, quienes se encuentran contestes, dan razón suficiente de sus dichos y explican suficientemente la relación contractual de la actora con la demandada, asegurando que ésta era bajo una prestación de servicios a honorarios.

NOVENO: Por consecuencia, y una vez analizada la prueba rendida en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir y expresando las reglas de lógica, de experiencia, científicas y técnicas por las que se le asigna valor o se la desestima, tomando en consideración en este caso la gravedad, concordancia y conexión de las pruebas que se utilizan, acorde al artículo 456 del Código del Trabajo, razones por las cuales del mérito del proceso y pruebas rendidas en éste juicio, se acreditó que si bien entre las partes de este juicio existió una vinculación contractual, ésta no revestía la calidad de laboral, sino de índole diversa.

Según se ha razonado precedentemente y conforme se desprende de los antecedentes aportados por las partes, en especial de los contratos de honorarios incorporados en este juicio, la actora ha sido contratada por el **SERVICIO DE SALUD** en uso de las facultades que por ley le otorga el artículo 11 del Estatuto Administrativo, quedando sometido en forma exclusiva a las normas contenidas en el respectivo contrato de prestación de servicios a honorarios.

Necesario es dejar establecido, por lo demás, que aun cuando los servicios ejecutados por la actora se hayan llevado a cabo con obligaciones de asistencia, cumplimiento de horario y sujetos a la dependencia e instrucciones de jefaturas, ello no hace aplicable a su respecto la citada regla del artículo 7° del Código del Trabajo pues dichas condiciones pueden perfectamente pactarse o aplicarse en un contrato remunerado a honorarios, situación que es más asimilable al arrendamiento de servicios regidos por el derecho común.

DÉCIMO: Que por lo tanto de conformidad a la prueba antes analizada, aportada por las partes, es posible dar por establecido que los servicios prestados por la actora no reúnen los requisitos de la relación laboral, ya que, no es posible concluir que estemos en presencia de una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, ello por cuanto, no se dan los elementos de prestación de servicios personales ni la subordinación o dependencia en los términos que exige nuestra legislación laboral, de manera tal que se procederá al rechazo de la demanda.

DÉCIMO PRIMERO: Que, por consiguiente, no habiéndose acreditado por la parte demandante el vínculo contractual laboral alegado, la demanda deberá necesariamente



rechazarse y con ello las prestaciones reclamadas, puesto que éstas tendrían su origen en la relación laboral que se reclama.

DÉCIMO SEGUNDO: Que el resto de los antecedentes rendidos, incorporados y no pormenorizados en nada alteran las conclusiones precedentes. No se hará lugar al apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, pedido por la demandante ante la no exhibición del libro de control de asistencia por parte de la demandada, por no alterar sustancialmente lo resuelto.

Y visto además lo dispuestos artículos 1, 7, 8, 446 y siguientes, 456 a 459 del Código del Trabajo, 1.698 del Código Civil, se declara:

I.- Que se rechaza la demanda por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por don **PEDRO IGNACIO PEÑA SÁNCHEZ**, abogado, en representación de doña **ROXANA ELIZABETH BARRIOS CONTRERAS**, en contra del **SERVICIO DE SALUD DE AYSÉN** representado por don **GABRIEL JOSÉ BURGOS SALAS**, todos ya individualizados.

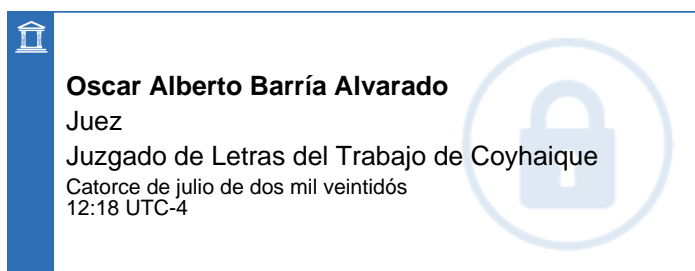
II.- Que se condena en costas a la parte demandante por haber resultado completamente vencida y se fijan estas en la cantidad de \$ 500.000.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad archívese.

RIT O- 1- 2022

RUC 22-4-0376902-2

Dictada por don **OSCAR ALBERTO BARRÍA ALVARADO**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique.



Coyhaique, dieciocho de octubre de dos mil veintidós.

Atendido a lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo y lo instruido por la Iltrma. Corte de Apelaciones de Coyhaique, se complementa la sentencia dictada en la presente causa con fecha 14 de julio del año en curso, en el siguiente tenor:

Se agrega, a continuación del considerando DECIMO SEGUNDO, lo siguiente:

“DECIMO TERCERO: A consecuencia de lo resuelto precedentemente no resulta necesario el pronunciamiento respecto de la excepción de caducidad parcial deducida por la demandada, como se dirá en lo resolutivo.

Asimismo, agréguese en la parte resolutive, a continuación del punto II, lo siguiente: “III.- En cuanto a la excepción de caducidad parcial de la acción opuesta por la demandada, habiéndose desestimado íntegramente la demanda, se omite pronunciamiento, habida consideración de que lo principal de lo alegado por la demandante ha sido rechazado”.

Téngase presente lo aseverado formando parte integrante de la sentencia dictada en autos.

Notifíquese a las partes **vía correo electrónico**.

RIT N° O-1-2022

RUC N° 22- 4-0376902-2

Proveyó don **OSCAR ALBERTO BARRÍA ALVARADO**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique.

En Coyhaique, a dieciocho de octubre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

cco



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

Código: GDSXXBLVKDV



Oscar Alberto Barría Alvarado

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique

Dieciocho de octubre de dos mil veintidós
14:23 UTC-3

