

TEMUCO, DIECISÉIS DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIDÓS.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció JAEL ALINE SANZANA QUIJON, RUN 18.147.970-1, trabajadora social, domiciliada en camino a Huichahue, kilómetro 18, Padre Las Casas, deduciendo demanda de reconocimiento de la relación laboral, despido injustificado, y cobro de prestaciones en contra de la MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, RUT 69.190.700-7, representada por su alcalde Roberto Neira Aburto, RUN 13.517.002-K, ambos domiciliados en calle Arturo Prat 650, Temuco, conforme a los antecedentes siguientes:

Antecedentes de hecho.

Señala que comenzó a prestar servicios el día 1 de febrero de 2012 mediante sucesivos y ficticios contrato de honorarios, que en la realidad corresponden a contratos de trabajo, contrato que se mantuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2021.

Sus últimas remuneraciones ascienden a la suma de \$690.000.

Sus labores al inicio fueron como administrativa en el programa de Cultura en los Barrios, además apoyó en toda clase de eventos y actividades, como shows en los barrios, show de aniversario, fiesta de la primavera, encuentros culturales, et.c, a requerimiento expreso de su superior directo, lo que le llevaba a trabajar sin horario.

Luego le correspondieron funciones en el programa de Beneficios Sociales, siempre como apoyo administrativo, desarrollando funciones genéricas, tales como: ingreso de datos, atención de público, entre otras.

Lo mismo aconteció en el programa de Asuntos Indígenas y en el programa de Déficit Hídrico.

Más adelante, se le contrató como profesional en la Dirección de Desarrollo Rural, donde debía aplicar fichas de emergencia, efectuar el levantamiento de requerimientos varios, la actualización de fichas básicas de emergencia o dotación de aguas.

Finalmente pasó a la Dideco, en el programa de Informes Sociales, dependientes del Departamento Social, efectuando también reemplazos de colegas en la Unidad de Ayuda Social Rural, por lo que le correspondió



entregar cajas de alimentos y otras ayudas sociales.

Esto también, significó trabajar de forma presencial en plena cuarentena, pues se seguía con la atención de público en oficina y con el trabajo administrativo, además del teletrabajo que representó un doble esfuerzo, ya que, al no ir todos los días a la oficina, se le entregaba trabajo de 1 o 2 semanas.

Con todo, de la lectura de los contratos, se puede apreciar el carácter genérico de las funciones o labores encomendadas y las diferencias con las labores ejecutadas en la práctica. Además, en la práctica la contratación fue permanente y en cada caso excediendo del contrato en particular las labores o cometidos contratados y que autorizaban dicha contratación.

En el ejercicio de las labores contratadas, le correspondían, especialmente, vacaciones o feriado legal (con diferentes denominaciones) para las que debía conseguir autorización de sus jefaturas, licencias u otras ausencias, propias de una relación laboral. Asimismo, los diversos contratos dan cuenta de mejoras de remuneraciones así como de la asignación de funciones propias del servicio, manteniéndose así hasta la comunicación del despido.

En cuanto a la existencia de labores adicionales instruidas por su jefatura directa, se le asignaron de facto otras obligaciones o tareas que debió ejecutar, ello fuera de lo que pudiera considerarse “cometidos específicos”, que ni siquiera fueron señalados en el contrato, sino simplemente fueron mandatadas. Así las cosas, las labores mencionadas en los contratos son genéricas y se transforman en la práctica en una mera referencia, asumiendo más responsabilidades que las originales, por ejemplo, a raíz de la pandemia se le encomendó la entrega de cajas de alimentos a domicilio, atención de público en departamento social, atención telefónica entre otras de carácter administrativo, participar en múltiples actividades extra como celebraciones de wetripantu, celebraciones de día de dirigente por mencionar algunas, regularmente en día sábado y fuera de la jornada de trabajo.

Uno de los aspectos que importa relevar fue el hecho de mantener una jornada de trabajo distribuida de lunes viernes, deber de asistencia diario dentro del horarios de funcionamiento del municipio, deber de obediencia respecto de las instrucciones que sus superiores le impartían, debiendo justificar eventuales ausencias, en definitiva, mantenía un horario como los funcionarios de



planta o contrata de la municipalidad, en su caso de 8:00 a 17:00 con 45 minutos de colación.

Como es habitual en estos casos, los sucesivos contratos suscritos con la demandada fueron bajo la denominación de “contrato de prestación de servicios a honorarios” u otra análoga. No obstante, en la práctica y atentos al principio de supremacía de la realidad se configuró una auténtica relación de trabajo, afecta a las normas del código laboral.

A pesar de las características y funciones que se vienen señalando, su contratación pretendió formalmente enmarcarse en lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales (ley 18.883) que autoriza la contratación sobre la base de honorarios a profesionales o técnicos, o expertos en determinadas materias, debiendo además cumplir las siguientes exigencias, a) que las labores a ejecutar sean accidentales, b) que las mismas no sean las habituales de la institución y además c) se admite la contratación para ejecutar cometidos específicos.

Sin embargo, en el caso concreto no se cumplieron las exigencias o condiciones señaladas, pues las labores fueron permanentes, propias de la institución, desarrollando por más de 9 años las labores señaladas, tampoco se trataba de cometidos específicos, aun cuando no se permitía informar el total de los servicios, sino únicamente aquellos que señalaba el contrato.

Surge así el segundo de los enunciados de la acción entablada, consistente en que la prestación de servicios fue bajo las características propias y esenciales del contrato de trabajo, encontrándose regulada en consecuencia por el código del ramo, con funciones o cometidos genéricos, permanentes en el tiempo e inclusive con prestaciones y derechos propios de la relación de laboral común, gozando de permisos, licencias médicas, feriado legal anual, entre otros permisos especiales, inclusive confiriéndosele el derecho a viáticos, tan incorporada a la institución de manera permanente que hasta correo institucional le fue asignado ([jael.sanzana@temuco.cl](mailto:jael.sanzana@temuco.cl)), sistema de gestión documental y acceso a sistema de Departamento Social, entre otras prestaciones que daban cuenta de habersele integrado de forma permanente en el servicio y de su deber de permanencia.

Agrega que el ejercicio de permisos, así como el feriado legal



o descansos, requería de autorización y aprobación del superior jerárquico, y daba derecho a percibir íntegramente las remuneraciones.

La relación laboral y su término.

Al respecto, señala que en noviembre del año 2021 recibió un mail que contenía el ORD 1.928, fechado el 25 de noviembre de 2021, que comunica el término de su contrato a contar del 31 de diciembre de 2021, aduciendo el vencimiento del plazo.

Así, para poner término de la relación, la demandada intentó recurrir a las apariencias por sobre la realidad, entregándose la notificación referida que se limita a una errada mención a un contrato, la realidad era la vigencia de un contrato de trabajo, sin aducir causa legal, ni hechos que configuren la causal en que se funda el término de la relación de trabajo. Y la referencia a la fecha de expiración del contrato carece de toda eficacia, pues en la práctica la contratación se regía por las normas laborales comunes.

Como se viene afirmando, de forma unilateral se procedió como si se estuviese frente a un contrato de honorarios de aquellos autorizados en la ley 18.883, asilados en la formalidad y no en la realidad, pues sus labores desde el inicio al término contemplaron unas explicitadas genéricamente en los contratos y otras asignadas de facto debiendo acatarlas, las cuales fueron asignadas según requerimiento del municipio, de tal suerte que los servicios fueron prestados de manera permanente, constante, desplegando en sus actos acciones propias del servicio.

Naturalmente el despliegue de estas labores fueron en el marco de las funciones y atribuciones del Municipio, se trata de labores genéricamente expresadas, así como otras funciones no indicadas que se fueron adicionando durante la vigencia del contrato, así las cosas, no se trató de labores externas, excepcionales, de asesoría o de expertos en materias determinadas propia de los contratos a honorarios que autoriza a suscribir la ley 18.883, y contemplando en la práctica siempre la posibilidad de realizar otras labores que fueren requeridas, por lo que hay que descartar la transitoriedad de los servicios, puesto que fue contratada para realizar labores habituales, permanentes, labores que atendida la frecuencia y cotidianidad no pueden sino ser concebidas como propias del servicio.



Otra forma en que se manifestó la existencia de un contrato de trabajo, fue que se encontraba sometida y ligada en vínculo de subordinación de su jefatura, quien visaba, esto es, aprobaba o no las labores, encomendaba funciones adicionales, otorgaba directrices, definía el que hacer, mandataba acciones, determinaciones, prohibía ciertos procesos y, en definitiva, adoptaba decisiones, consecuentemente recibía constantes órdenes que debía simplemente acatar. Dicha característica distingue el contrato de una prestación de servicios a honorarios, manifestación clara del vínculo de subordinación y dependencia, dichas órdenes se alejaban de meros lineamientos o directrices, estas instrucciones se manifestaban, tanto de manera verbal, como por escrito en soportes digitales o papel.

También, es manifestación de haber existido una relación de trabajo sujeta a las normas del Código Laboral es el establecimiento de una jornada, horario y asistencia obligatoria para la ejecución de los trabajos lo que se expresa inclusive en contrato de forma velada, pero que era controlada a diario por su jefatura. En la práctica cumplió con una jornada de trabajo semanal conforme horario y jornada fijada para el municipio. De esta suerte, no le estaba permitido ausentarse a voluntad o ejecutar sus labores en otro horario o en la modalidad que estimara prudente, más aún, la ausencia o el retraso se le hacía justificar.

Si ello no fuere suficiente, habrá de ser cuestionado porqué el servicio concede días de permiso para que se pudiera ausentar transitoriamente de sus labores, y, de igual modo, se establece un feriado legal anual aunque lo disimule en otras expresiones, dando otra muestra de la conciencia de estar frente a un vínculo laboral y no honorarios.

A lo anterior, adiciona que los servicios prestados se ejecutaron en dependencias de la institución regular y continuamente, por cuanto el empleador le proveyó de un lugar, de un espacio físico dentro de la institución, lugar donde debía estar y cumplir jornada. Igualmente, se le proveyó de los insumos necesarios para desempeñarse, lo que incluía oficina, computador y uniforme, casaca, polar, inclusive, un correo electrónico institucional y credencial.

Por otra parte, las remuneraciones le fueron pagadas por periodos de tiempo iguales y sucesivos una vez por mes, ello es la retribución que



obtiene y a la cual tiene derecho el trabajador a cambio de la prestación de servicios, sin que se sujetaran a parcialidades de avances y otros mecanismos de cálculo o ponderación más que la mensualidad, ello aun cuando pudiera no haber avance alguno, por ejemplo por licencia, por feriado u otra figura similar, es decir, no se apreciaba el cumplimiento de una meta u objetivo en la mensualidad, de tal suerte que el informe no era más que una mera referencia y formalidad.

Si bien, en la práctica emitió boletas de honorarios a nombre de la demandada, mes a mes percibió la remuneración pactada, dándose lugar inclusive al aumento de la remuneración. Ahora bien, conforme al principio de la realidad y teniendo especialmente en consideración lo cotidiano del pago, la regularidad en su pago, unidad de tiempo utilizada para el pago de la mismas, la emisión de informe y boleta respectiva no era más que una modalidad de encubrir o dotar de un manto de legalidad el accionar de la demandada, restringiendo a una mera formalidad, que como trabajadora me vio, por necesidad, compelida a aceptar, pero que en caso alguno generó rechazo o restricción en el pago de la prestación por cuanto recibía trato de remuneración mensual, nunca hubo una validación o verificación de dicho informe, limitándose a firmar como se hace con cualquier documento de trámite.

En la misma línea de lo que se viene diciendo la existencia de continuidad en la prestación de los servicios, así como la constante prestación de otros servicios no contemplados en el contrato, es otro de los elementos que develan la inexistencia de un contrato de prestación de servicios a honorarios y muestran que estaban en presencia de un contrato de trabajo que se ejecutó por amplio espacio de tiempo.

Finalmente y como gran elemento diferenciador, además de las características referidas, encontramos el vínculo de subordinación y dependencia que dota al contrato del carácter laboral sujeto al Código del Trabajo, más aún conforme al artículo 7° y 8° hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, vínculo que fluye de las características que tuvo la relación y deben apreciarse en concreto para precisar las características y contenido específico de la relación de trabajo, determinándose que la contratación de marras se sitúa al margen de la figura autorizada en el artículo 4 de la ley 18.883.

Por demás, lo dicho se opone a la contratación que autoriza el



artículo 4 de la ley 18.883, puesto que no se trataron ni de labores accidentales del servicio sino permanentes, inclusive incorporadas en la organización interna del servicio, ni tampoco de cometidos específicos pues se ejecutaron labores más allá de las contratadas y sin estar acotadas a un tiempo determinado.

Antecedentes del despido.

Como se dijo, el empleador se limitó a la entrega de un oficio, que no hace más que aducir vencimiento de plazo, sin dar cuenta ni de las razones o argumentos del despido, hechos ni el derecho aplicable, como tampoco informó del estado del pago de las cotizaciones previsionales, ni cita causa legal.

El Derecho.

Así las cosas, el principio de legalidad contenido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política manda al órgano a actuar en el ámbito de las funciones que legalmente se le encomendaron y de la forma en que la ley señala, determinando así el marco en el que se despliega el ejercicio de sus facultades conferidas. Desde allí, desde la perspectiva de la juridicidad, sus elementos y exigencias debe utilizarse como prisma para observar si la ex empleadora ha actuado conforme le faculta el artículo 4 de la ley 18.883, lo que no ocurre en la especie.

Así las cosas, la prestación de servicios en la práctica fue al margen de la normativa, es decir, no se desplegó dentro del marco legal precitado, pues no se trató de cometidos específicos, las labores no fueron accidentales, y más aún se trataba de labores propias de servicio y de carácter permanente.

Más aún, se transgredió incluso lo dispuesto en el artículo 7 de la Carta Fundamental, pues a la ex empleadora no se le había conferido la facultad para celebrar contrato de honorarios de facto, tratándose en definitiva de un vínculo laboral, que se esconde o simula bajo un rótulo diferente, pues la asignación de funciones fue habitual, permanente, general y comunes en el servicio, sin revisarse su extensión en el tiempo, más aún se desarrolló bajo vínculo de subordinación y dependencia propios del contrato de trabajo.

Consecuencialmente, sí la demandada ha actuado al margen del marco legal regulado, hay que centrar la atención en determinar la legalidad aplicable a este caso concreto, que corresponde a las disposiciones del Código del Trabajo, debiendo citar al efecto lo dispuesto en el artículo 1°, especialmente



en su inciso 3°, ya que el inciso primero, contiene la regla general y que consiste en que la relación entre empleador y trabajador queda regulada por dicho cuerpo normativo y las normas que lo complementen, en tanto el inciso segundo excluye de su aplicación a los funcionarios que señala, siempre y cuando aquellos funcionarios están sujetos a ley o estatuto especial, siendo la exclusión sujeta al requisito de existir un estatuto particular aplicable.

Entonces, hay que concluir que aquellos trabajadores que no se sujetan a una ley o estatuto especial quedan al margen de la exclusión o excepción mencionada, con mayor razón no resultan aplicables dichos estatutos especiales a casos como el de autos, que fuera contratados extra estatutariamente o fuera del marco legal brindado a la administración pública para contratar personas bajo contrato de honorarios. Más aún el inciso tercero, regresa a la aplicación de la norma general, a aquellos trabajadores -funcionarios inclusive- en materias no reguladas en el respectivo estatuto, siempre que no sean contrarias las reglas aplicables a uno y otro caso.

Así las cosas, aunque sea obvio, nunca tuvo la calidad de funcionaria afecta al estatuto administrativo, pues carecía de nombramiento como funcionario de planta, a contrata, o suplente, sino únicamente estuvo ligada en virtud de un aparente contrato a honorarios, en uso supuesto de la facultad que confiere la ley 18.883. No obstante ello es falso o extra estatutario, pues en la práctica tampoco la contratación se ajustó a las hipótesis normativas que exige la disposición en que se suele asilar este tipo de contrataciones (transitoriedad, cometidos específicos), sino se trató de labores permanentes y propias del servicio, de común y regular ejecución, más aún, los servicios, labores o cometidos fueron generales y comunes, desplegados por extensos periodos de tiempo (todo el periodo contratado), lo que evidencia y excluye el carácter transitorio o específico.

De este modo, recibe aplicación el inciso 3°, por cuanto estamos ante un trabajador de una de las entidades señaladas en la norma y la cuestión integra ni sus aspectos están reguladas en el estatuto administrativo pues la contratación, como se dijo es extra estatutaria.

En efecto, estamos en presencia de la hipótesis normativa del trabajador de la administración, cuyas labores, cuya contratación no regula un





estatuto en particular, por el contrario, se sitúa al margen del mismo, debiendo aplicar al caso concreto las normas generales laborales contenidas en el Código del Trabajo, lo que desde ya también importa la autorización de los servicios públicos para contratar bajo estas normas comunes.

Dicho de otro modo, estamos frente a un trabajador, que desplegó su labor bajo vínculo de subordinación y dependencia para uno de los órganos de la administración del Estado, que su vínculo de trabajo no se encuentra regulado en ningún estatuto o ley particular, y siendo aplicable el inciso 3 del artículo 1 del Código del Trabajo, corresponde dar aplicación a este último cuerpo normativo que señala la relación entre trabajador y empleador se rige por las normas de ese código. Más aún, el propio estatuto administrativo para funcionario municipales, excluye de su aplicación los contratados a honorarios, disponiendo que se reglamentan o regulan en el mismo contrato suscrito, claro está, para ello dicha contratación debe efectuarse conforme lo faculta la misma norma, y fuera de ella deben sujetarse a la norma de trabajo general que es el código laboral, es decir, fuera de los casos autorizados, no puede invocarse la misma norma infraccionada para justificar una pretendida y conveniente imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, por que dicha “justificación” importaría contrariar el principio de juridicidad admitiéndosele ello a la propia administración, y dejando en absoluta desprotección a los trabajadores que laboraron bajo vínculo de subordinación y dependencia, con una figura contractual al margen del estatuto administrativo, pero de trabajo y de paso con ello autorizando a la administración a actuar al margen de la ley.

En la misma línea, menciona t la irrenunciabilidad de los derechos contenida en el artículo 5° del Código del Trabajo, cuya más básica expresión dice relación con solicitar la calificación de laboralidad de un contrato, sin que sea admisible fundarse en la denominación o apariencia de que se hubiere revestido esa vinculación, precisamente porque el trabajador estaba impedido de disponer de tal derecho. Lo contrario supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley; en segundo lugar, porque 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 significación y valía; seguidamente, porque comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relaciones que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y, finalmente, porque significa olvidar la proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ellas, para mantener su fuente de ingresos;”.

Solicitudes.

.- Declaraciones:

Conforme lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, pido se declare la existencia de una relación laboral, regulada por el Código del Trabajo conforme lo preceptuado en el artículo 1 del mismo Código, desde 1 de febrero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2021, a la cual se puso término el 31 de diciembre de 2021, desplegada en su vigencia de forma continuada, se dé lugar a las siguientes prestaciones:

.- Indemnizaciones:

a) Indemnización por años de servicio (artículo 163 inc. 2 del Código del Trabajo), equivalentes a \$6.900.000.

b) El 50% de recargo de la indemnización por años de servicio (artículo 168 letra b), esto es \$3.450.000.

c) En cada caso en los montos señalados o lo que se estime de derecho.

.- Otras prestaciones.

Nulidad del Despido o en su caso el pago de las cotizaciones impagas, por todo el periodo que duró la relación laboral.

Todo y en cada caso, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que por la demandada MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, RUT 69.190.700-7, compareció el abogado Federico Héctor Campos Sandoval, quien contestando la demanda de autos, pidió su rechazo, con costas, en virtud de los siguientes argumentos:

Primeramente, niega expresamente todos y cada uno de los hechos, presupuestos fácticos, y pretensiones del demandante, por no ser efectivos, especialmente los que se señalan a continuación:



1.- Que la demandante se haya desempeñado bajo vínculo de subordinación y dependencia en el municipio en los periodos señalados en la demanda.

2.- Que la actora tuviera jefatura directa.

3.- Que la demandante cumpliera horario. La referida no mantenía un horario de trabajo estable, ya que las actividades eran organizadas por ella.

4.- No se trata de labores habituales de una municipalidad.

5.- Que se haya despedido de manera irregular a la actora.

6.- Los montos señalados por la demandante y que se adeuden prestaciones previsionales la demandante.

7.- La supuesta remuneración que señala la actora.

Análisis previo.

Señala que nunca la demandante se ha desempeñado bajo un vínculo de subordinación y dependencia, en los términos del 7° del Código del Trabajo para con la demandada y nunca se ha suscrito un contrato de trabajo.

Que, los contratos de prestación de servicios obedecen a contratos a honorarios firmados por la autonomía de las partes de acuerdo a las facultades conferidas a los Órganos de la Administración del Estado y para el caso puntual lo dispuesto en el artículo 4 de la ley 18.883, que aprueba “Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales”.

Ahora bien, de acuerdo a la misiva antes señalada, se debe necesariamente remitir a la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades No.18.695, que regula a estos servicios públicos y sus actividades habituales, siendo de la esencia descartar que la persona del demandante esté contratado para estas funciones en calidad de Honorarios, para recién entrar a ver la posibilidad de una relación laboral.

Esta apreciación nace de reciente jurisprudencia que se ha abocado a crear contratos de trabajos en los Órganos de la Administración del Estado, pero creyendo en el efecto relativo de estas que no son vinculantes al poder judicial al momento de resolver las cuestiones que se le presentan para su conocimiento y fallo.

En cuanto a los hechos.



Que, la relación con la demandante era bajo la modalidad honorarios según faculta el artículo 4 de la ley 18.883, según dan cuenta de los decretos y contratos de prestación de servicios.

Efectivamente fue contratado bajo la modalidad “honorarios” según las facultades otorgadas en el citado cuerpo legal, mediante sendos decretos alcaldicios.

En su demanda ha ejercido una acción por despido injustificado, nulidad del mismo y cobro de prestaciones, por el cual deberá acreditar la existencia de la relación laboral.

Que, las funciones realizadas en cada contratación fueron variando en cuanto a sus funciones.

Existen distintos programas en las distintas contrataciones respecto de la demandante, por lo cual se puede establecer, que no existió continuidad respecto de los servicios prestados, sino que la contratación obedeció a las necesidades específicas de la municipalidad, por lo que es dable entender que dichas actividades se pueden subsumir en las que establece el art. 4 de la ley 18.883.

Todos los programas en los cuales desempeñó funciones la demandante, se trata de programas específicos, en que, como profesional, debía realizar las diferentes gestiones encomendadas en su contrato a honorarios, sin vínculo de subordinación, ni dependencia, ya que estas actividades se subsumen en el artículo 4 de la ley 18.883.

Finalmente, independiente de esto último, no existe la obligación de por parte de la Municipalidad de pagar las cotizaciones previsionales cuando se suscribe en base a honorarios en dicha obligación de conformidad a la ley 20.225.

En cuanto a la naturaleza de los servicios.

Sostiene que, si bien se ha asentado la idea de que es posible que una municipalidad contrate a una persona natural bajo la modalidad de honorarios, sin que concurra ninguno de los supuestos fácticos que establece la ley, es decir, más allá de la habilitación legal establecida por la ley 18.883, pero la ilegalidad del acto administrativo formal por el que se aprobó la contratación, lo que no produce, sin embargo, el efecto de alterar la calificación jurídica del



contrato de honorarios y su reconversión automática en un contrato de trabajo, como pareciera entenderlo el tribunal a quo, no puede generar como consecuencia la celebración de otro acto ilegal, como lo sería un contrato de trabajo tácito, ya que esto último está prohibido por regla general para las municipalidades. Lo anterior es sin perjuicio, evidentemente, de la eventual responsabilidad administrativa y civil que pudiera imputarse a los funcionarios y a la propia municipalidad por la comisión de estos ilícitos.”

En cuanto a la nulidad.

Como ya ha sido reiteradamente establecido por la jurisprudencia, esta sanción procede cuando el empleador descuenta y no paga las cotizaciones. Ambos presupuestos son inexistentes, toda vez que deben ocurrir previamente al juicio. Y en el caso en cuestión, en el mejor de los casos podría asumirse la obligación con la dictación de la sentencia, que en opinión de quien redacta son improcedentes si se aplica la legislación existente de conformidad a la ley 20.225, dictada con fecha 11 de marzo de 2008, en plena vigencia, donde todos los prestadores de servicios están cotizando lo que también se debe complementar con la ley 21.113, de fecha 02 de febrero de 2019.

En efecto, la cláusula 13 del contrato establece que las partes acuerdan, atendida la calidad de trabajador independiente del prestador, que le corresponderá al actor efectuar las cotizaciones previsionales del decreto ley 3.500 de 1980, conforme a las normas de la Leyes 21.255 y 20.894., por lo que no sería procedente la aplicación de la sanción de nulidad en contra de la municipalidad, ya que no ha operado el descuento respecto de la persona que ha operado bajo la modalidad honorario.

En conclusión, conforme a los argumentos anteriores, pide que en la sentencia se declare:

1.- Que la demandante se desempeñaba a honorarios, prestando servicios específicos y determinados.

2.- Se rechace la demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido ilícito, pago de imposiciones, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

3.- Que, asimismo, se rechace la demanda, siendo improcedente pronunciarse sobre el despido injustificado, y cobro de prestaciones



laborales, como también por no existir las causales de despido alegado por el actor ni una relación de naturaleza indefinida entre las partes, conforme a lo expuesto en el cuerpo de esta contestación, sino más bien término anticipado de contrato.

4.- En cuanto a la nulidad del despido, se rechace la pretensión de la demandante, por no haber existido morosidad imputable a esta parte, quien actuó en el marco de la buena fe impuesta por una contratación de naturaleza civil en la cual no podría prosperar la sanción por descuento y apropiación de remuneraciones no enteradas en los fondos previsionales.

5.- Que, ha habido solo término anticipado por aplicación de la causal establecida en el contrato a honorarios suscrito por las partes.

6.- Que no se adeudan prestaciones e indemnizaciones de ninguna naturaleza y bajo ningún concepto.

7.-Que se condene en costas a la parte demandante.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo por falta de acuerdo entre ellas.

CUARTO: Que, seguidamente, se estableció como hecho pacífico en esta causa:

1.- Que la relación que ligó a las partes finalizó el 31 de diciembre de 2021.

También, como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se fijaron:

1.- Hechos que acreditarían la existencia de una relación laboral habida entre las partes, época de inicio de la misma, circunstancias haberse prestado de manera continua durante todo el tiempo servido. Indicios de laboralidad en la prestación de estos servicios que demuestren la presencia de un vínculo de subordinación y dependencia. En su defecto hechos que demuestren que la relación habida es de carácter civil calificándola como contrato a honorarios.

2.- Para el evento de establecerse la existencia de una relación laboral en los términos antes señalados, forma en que habría terminado este vínculo, cumplimiento de formalidades legales, existencia de carta de aviso con señalamiento de causal y fundamentación fáctica de la decisión por parte de



la demandada.

3.- Monto de las remuneraciones percibidas por la actora conforme lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

4.- Estado de las cotizaciones de seguridad social de la demandante que corresponderían al período que prestó servicios para la demandada.

QUINTO: Que, en la audiencia de juicio, con la ritualidad procesal establecida, las partes procedieron a rendir su prueba, comenzando por la de la demandante, que consistió en:

Documental:

1.- Página 1 Decreto 897 de 07 de marzo de 2012.

2.- Página 1 decreto 2143 de 30 de mayo de 2012.

3.- Página 1 Decreto 453 de 01 de febrero de 2013.

4.- Decreto 2139 de 06 de mayo de 2013, y contrato de 01 de abril de 2013.

5.- Página 1 Decreto 586 de 03 de febrero de 2014.

6.- Decreto 445 de 26 de enero de 2015 y contrato que aprueba.

7.- Decreto 346 de 14 de enero de 2016 y contrato de fecha 04 de enero de 2016.

8.- Decreto 2395 de 05 de marzo de 2018, y contrato de 10 de enero de 2018.

9.- Decreto 10746 de 15 de noviembre de 2018 y contrato de fecha 12 de noviembre de 2018.

10.- Página Decreto 519 de 17 de enero de 2019.

11.- Decreto 1319 de 27 de enero de 2020, y contrato de fecha 6 de enero de 2020.

12.- Decreto 705 de 11 de febrero 2021 y contrato de 23 de enero de 2021.

13.- Decreto 5584 de 01 de junio de 2021y contrato de fecha 17 de mayo de 2021.

14.- Decreto 8397 de 05 de octubre de 2021 y contrato de fecha 01 de septiembre de 2021.



15.- Certificado a nombre de la demandante, firmado director de Gestión de Personas de la Municipalidad de Temuco, de fecha 10 de febrero de 2022.

16.- Set de 6 boletas emitidas a la Municipalidad de Temuco por la demandante de julio a diciembre de 2021.

17.- Set de 14 fotografías, 3 pie de firma correo, 11 de Actividades Varias.

Confesional:

Compareció absolviendo posiciones en representación de la demandada, la directora jurídica del municipio, Muriel Marion María José Maturana Arriagada, quien declaró luego de ser exhortada a decir verdad, respecto al horario de trabajo de la demandante y como se controla, que desconoce cómo prestaba sus servicios para la Municipalidad de Temuco, también si había un rango horario que debía cumplir. De los antecedentes relatados se desprende que se desempeñó en distintos programas de la Dideco, presumiendo que muchos de ellos se ejecutaron en terreno, pero desconoce que haya tenido que cumplir con una jornada laboral.

Reiteró que todos estos programas son de la Dirección de Desarrollo Comunitario, la que se ubica en calle Bilbao con Bulnes

Respecto de quién supervigila el cumplimiento de las funciones de los trabajadores a honorarios, como en el caso de la actora, en cada uno de los programas, indicó que al ser una persona contratada a honorarios no hay supervigilancia. Agregó que es distinto a la forma que tenían de trabajar, por ejemplo, si lo hacían en un grupo coordinado, pero, eso lo desconoce.

Desconoce el trabajo diario de la actora.

No tiene antecedentes acerca del desempeño de ella. Llegaron a la administración del municipio el año pasado, en junio de 2021, y se trata de un municipio con miles de trabajadores de planta, a contrata y a honorarios, por lo que es difícil tener conocimiento de lo que hace cada uno de ellos.

En relación al término del contrato de la actora, entiende que se trataba de un contrato pactado con una duración finita, limitada, por lo que se dio el vencimiento del contrato.





Preguntada acerca de si las funciones ejecutadas por la demandante se siguen desarrollando en la actualidad, respondió que desconoce cuáles eran las últimas funciones que llevó a cabo, no lo sabe con especificidad, al menos si la última tarea se sigue realizando y de qué forma, ya que pudo haber una readecuación, sea por la administración o por los nuevos contratos.

Testimonial:

1.- Claudia Andrea Palomo Gayoso, quien refirió quienes son las partes de este juicio, ya que trabajó con la actora en la Dirección de Desarrollo Comunitario del municipio demandado. Recuerda que llegó a trabajar a esa dirección el 2013 y la demandante llevaba ya un año. Agregó que el 2014 la veía más seguido, a pesar que no trabajan en la misma unidad, estaba en una oficina contigua.

Por otro lado, expresó que la demandante demanda por el despido y hace valer sus derechos como funcionaria municipal, aunque haya estado contratada a honorarios.

Respecto del despido, a pesar que llevaba tiempo fuera del municipio, pues trabajó hasta el 2018, cuando la conoció trabajaba en beneficio social, realizaba trabajo administrativo, gestionaba las solicitudes de subsidio de agua, veía las cargas familiares, también hacía reemplazos cuando faltaba alguna secretaria en la dirección.

Cumplían horario como cualquier funcionaria municipal.

Precisando lo dicho en torno a los reemplazos, manifestó que le solicitaban generalmente reemplazar a la secretaria de la dirección de la Dideco, se lo pedía su jefa directa, la jefa de beneficios sociales.

Mientras estuvo la deponente siempre estuvo en beneficios sociales. Desconoce si estuvo en otra unidad.

En relación a la existencia de un jefe de la demandante, ella era Dorila Zambrano, ello en beneficios sociales. Sin embargo, todos dependían del Dideco.

Respecto a los derechos que tenía la demandante en virtud de los contratos suscritos, refirió que tenía derecho a permisos administrativos, a vacaciones. Estos se pedían mediante formularios impresos que completaban, luego se transformaban en decretos alcaldicios que autorizaba los días o no. Si no



se autorizaba no se podía salir.

Físicamente trabajaban en la Dirección de Desarrollo Comunitario, ubicada en Bulnes esquina Bilbao. Allí laboraban de lunes a viernes, incluso los días sábado cuando había algún operativo o actividad extra a la cual se les solicitaba asistir. Se les informaba durante la semana o el día antes que había un operativo en que debían participar y acudían a la Dideco para que los trasladaran al lugar de la actividad. Por recuerda que ocurrió un incendio en la ciudad de Valparaíso y los enviaron a recolectar ayuda a los supermercados, lo que debieron efectuar fuera de su horario de trabajo. Allí estuvieron con la casaca municipal o uniforme municipal solicitando cooperación. Esto era definido por el Dideco, era quien le informaba a su jefatura directa

Precisó que como contratados a honorarios no recibían uniforme municipal, solo una casaca. Esta casaca era verde con el logo del municipio de Temuco. Otros usaban las parkas. Recuerda que ella se compró un polar para el invierno, que también era verde y tenía el logo municipal.

A continuación se le exhibió el set de fotografía ya incorporado, detallando una fotografía en que aparecen tres personas con casacas verdes, explicando la deponente que corresponde a la vestimenta municipal y reconoció entre estas personas a la demandante. Le parece que se trataba de una actividad por el aniversario de Temuco. También se le mostró otra imagen en la que destaca a la demandante.

Contrainterrogada, dijo que llegó a la Dideco el año 2013. A la demandante la ubicaba de nombre de nombre al principio, pero a partir del 2014, a mediados de año, ya tuvo relación más de colega con ella.

A la demandante el 2016 la trasladaron otro programa, a Rural, ya que antes estuvo en Beneficios Sociales.

2.- Roberto Andrés Toy Salamanca, quien manifestó que trabajó con la demandante en la Dirección de Desarrollo Comunitario y con el tiempo iniciaron una relación de pareja.

Recuerda que la demandante en la Dideco ella era funcionaria a honorarios. Los funcionarios a honorarios en el municipio cumplen el mismo horario que los de planta y a contrata. Agregó que realizaba labores administrativas porque al principio no era profesional, así que le correspondía



efectuar trabajo computacional, atender público, llevar encargos a calle Prat y volver, trabajar en eventos como los operativos municipales, participar en los actos de aniversario de la ciudad

Originalmente ella fue contratada para labores administrativas, puesto que en la Dideco hay mucho trabajo administrativo, se debe atender público, llenar fichas, asesorar a los usuarios, incluso estuvo un tiempo en informaciones.

Respecto a la razón por la que ella debía participar en eventos de la municipalidad, manifestó que ello es porque al municipio le corresponde efectuar actividades en terreno, por ejemplo realizar un show en el sector de Pueblo Nuevo por aniversario de la ciudad. En estos casos se forman equipos de personas que ayuden, que se pongan de guardia, que entreguen un premio o que trasladen artículos. Para todo esto se arma un equipo municipal y se les pone el uniforme para que colaboren con la producción. Se les moviliza en un furgón y trabajan hasta las nueve o diez de la noche. Por haber participado se les felicita o, en el mejor de los casos, se les da medio día libre. Distinto a los de planta, a quienes se les pagan horas extras.

En relación a quién definía que la demandante participara en estas actividades, respondió que era la jefatura la que da las instrucciones de quien va a terreno, quien va al campo, quien va en el furgón. A veces desde otras jefaturas se pide apoyo a la Dirección de Desarrollo Comunitario y en esos casos la jefatura determina quién va a colaborar. Esto es muy normal en el municipio.

En relación a las jefaturas que tuvo la actora, expresó que tuvo como jefas a Marcia Calderón, que fue jefa del Dpto. Social. Como Dideco tuvo a Katherine Krebs. También tuvo que trabajar con Dorila Zambrano que era jefa de Programas Sociales.

Adicionó que le tocó atender el mesón durante varios años. Atendía a unas 60 personas al día. No es normal atender tanto público diariamente, pero el motivo por el que acudía mucha gente es porque se trata de personas de situación económica muy desmejorada que van por ayuda, sea alimentos, subsidios, que el municipio ayude a pagar su cuentas. A veces hay que ir a apoyar en terreno, por ejemplo, en el caso de incendios se deben proporcionar frazadas, planchas de zinc, etc.



Por otro lado, indicó que la demandante laboraba en el primer piso del Departamento de Desarrollo Comunitario, calles Bilbao con Prat.

En cuanto tiempo estuvo en ese lugar, expresó que la conoce hace 10 años y siempre estuvo en esas labores.

También le tocó trabajar después en lo concerniente al agua potable rural. En este caso le correspondía salir a terreno en camioneta. Para ello debía llegar al trabajo a las 08:00 horas.

Lo contratados a honorarios tienen que cumplir el mismo horario que el resto. Tienen que estar a más tardar a las 08:30 horas. Tampoco se retiran antes.

En la tarde le tocó esperarla, porque a veces llegaban después de la 17:00 horas.

Si no se puede cumplir porque se está enfermo o por algún problema familiar, tiene que pedir una autorización a su jefatura. A diferencia de los funcionarios municipales que tienen permisos administrativos, los contratados a honorarios tienen que pedir un permiso por escrito, que tiene que ser autorizado para que puedan no asistir al trabajo.

Contrainterrogado, expuso que mantiene una relación sentimental con la demandante desde hace unos ocho años.

Sobre si tiene interés que gane el juicio, mencionó que le interesa que se haga justicia. Es una muy buena funcionaria, que ha recibido felicitaciones.

La demandante trabajó en la Dirección de Desarrollo Comunitario en el Programa de Beneficios Sociales. Ese es el programa en que estuvo más tiempo. También en el Departamento Social se desempeñó un período.

#### Exhibición de documentos

1.- Contratos y anexos de contratos celebrados entre las partes año 2012, 2014, 2015, 2017, 2018.

2.- Comprobantes de feriado legal, resolución que autoriza feriado, licencias médicas, permisos, cometidos funcionarios, o ausencias bajo cualquier denominación que se le diere correspondiente a los últimos 3 años (2019, 2020, 2021).



3.- Informes y boletas emitidas por la demandante a la demandada los últimos 12 meses en que la demandante prestó servicios para la demandada.

No se exhiben los documentos requeridos por los argumentos dados por la parte demandada. La parte demandante solicita hacer efectivo el apercibimiento legal por estimar que las razones dadas por la demandada dicen relación con una valoración de la prueba y no una justificación. El Tribunal, este punto, teniendo presente que la aplicación del apercibimiento del artículo 453 No.5 de la compilación laboral resulta facultativa, no dará lugar a ella, considerando que dichos documentos, conforme la teoría del caso de la demandada, no son obligatorios que los haya tenido, en lo que respecta a los del numeral 2. Respecto de los del numeral 1 se han incorporado. En relación al numeral 3, no se consideran necesarios en virtud de la prueba de autos.

SEXTO: Que, a su turno, la prueba de la demandada consistió en:

Confesional:

Compareció absolviendo posiciones la demandante Jael Aline Sanzana Quijón, la que señaló que ingresó el año 2012 a trabajar al municipio en el Programa Cultura en los Barrios que era perteneciente al Departamento de Promoción Comunitaria. Trabajó un par de meses ahí y se fue al Departamento Social.

Los fondos del Programa de Cultura en los Barrios eran municipales.

Recuerda que después se fue a Beneficios Sociales, en la Dirección de Desarrollo Comunitario. En este programa veía diferentes cosas, tales como subsidios familiares, subsidio del agua, pensiones, aseo domiciliario, todos los beneficios a los que se puede postular a través de la municipalidad. Había fondos municipales y otro en convenio, por ejemplo, con Aguas Araucanía para el subsidio del agua.

Después del 2016 se incorporó al Programa de Déficit Hídrico de la Dirección Rural. En este caso, los fondos eran del Gobierno Regional, pero para la compra del agua que se distribuye por intermedio del municipio. En esta Dirección estuvo cuatro años, hasta agosto de 2021.



En agosto de 2021 se le traslada nuevamente a la Dideco nuevamente.

Por otro lado, mencionó que el Programa de Déficit Hídrico no ha terminado, se cambió de dirección solamente, ahora pertenece al Programa de Emergencias que está en el estadio actualmente. Los fondos siguen siendo los mismos, solo se cambió la dirección que lo lleva.

Al volver a la Dideco tuvo por funciones en la Unidad de Informes Sociales realizar informes sociales y socio económicos. Allí tenía que cumplir metas. En la Unidad de Informes Sociales tenían que tener todos los meses una cantidad de informes sociales realizados, por lo que tenían que, si no llegaban a la cantidad, debían preguntar en otras unidades si había personas con la necesidad de contar con un informe social, si lo había se registraba como función de la unidad por las metas que necesitaban cumplir.

Su profesión es trabajadora social.

Exhibición de documentos:

Se ordenó a la parte demandante la exhibición en audiencia de juicio de los siguientes documentos:

1.- Exhibición de formulario 22 de declaración de renta ante el SII del período agosto 2018 a diciembre de 2021.

2.- Las declaraciones de renuncia a cotizar ante el SII o, en su defecto, el porcentaje que cotizó el demandante.

Se exhibieron los formularios F-22 pedidos del No.1. No se exhibieron los del numeral 2, sin perjuicio de señalar que la información que se pretende recabar estaría contenida en los formularios exhibidos. Se tiene por cumplida la diligencia.

SÉPTIMO: Que, entonces, en relación a la causa que nos convoca, hay que señalar primeramente que resulta un hecho asentado conforme a lo dicho en la audiencia preparatoria y que, además, se ha verificado con la prueba rendida, tanto documental como testimonial y confesional, la que ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica, sin que existan elementos de juicio que la contradigan, que existió una vinculación contractual entre las partes de autos, la que se inició el 01 de febrero de 2012 y se prolongó hasta el 31 de diciembre del 2021.



Además, en virtud de la misma prueba, puede concluirse que la demandante se desempeñó para la demandada en virtud de los siguientes contratos:

a) Contrato de 01 de febrero de 2012, para desarrollar funciones de apoyo a la Dirección de Desarrollo Comunitario, Cultura en los barrios, en el período que va del 01 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de ese mismo año. Se señala como profesión o nivel educacional el de secretaria. Este contrato bajo el rótulo a honorarios se aprobó por decreto alcaldicio No.897, de 07 de marzo de 2012;

b) Contrato a honorarios de 01 de abril de 2013, para prestar entre el 01 de abril y el 31 de diciembre de 2013, labores de apoyo en el Programa de Beneficios Sociales, con las funciones de: orientación y derivación de usuarios; postulaciones SUF, SAP, SDM, PBS, YAPS; realización de procesos computacionales; y ejecución de actividades derivadas de beneficios sociales. En lo relativo a la profesión o nivel educacional se consigna enseñanza media completa. Dicho contrato fue aprobado por decreto alcaldicio 2,139, de 06 de mayo de 2013.

c) El contrato de honorarios de 02 de enero de 2014, en que figura que su plazo de desempeño es del 02 de enero de 2014 al 31 de diciembre del mismo año, debiendo colaborar en el Programa de Beneficios Sociales con las funciones de: colaborar en la recolección de documentación, revisión e ingreso a la plataforma de los usuarios que califican para la obtención de los beneficios sociales entregados por IPS y la Municipalidad de Temuco, atendiendo un promedio diario de 40 personas desde enero a diciembre; participar activamente en los operativos sociales mensuales que se desarrollan en los diferentes macro sectores de Temuco, Pedro de Valdivia, Santa Rosa, Amanecer, Labranza, Pueblo Nuevo y Fundo El Carmen, beneficiando a un promedio de 200 usuarios por operativo. En lo relativo a la profesión o nivel educacional se consigna enseñanza media completa. Este contrato fue aprobado por decreto alcaldicio No.586, de 03 de febrero de 2014.

d) El contrato de 26 de enero de 2015, que comprende un periodo de prestación de servicios del 02 de enero al 31 de diciembre de 2015, cumpliendo las funciones genéricas en el Programa de Beneficios Sociales de la



Dirección de Desarrollo Comunitario, con las siguientes labores. Atender en oficina a 750 personas que pertenecen a las macrozonas de la comuna de Temuco que postulan a beneficios sociales, tales como SUF, SAP, SDM, PBSV y Aseo domiciliario y al 100% de las solicitudes en operativos sociales realizados en terreno; ejecutar capacitación y/o reuniones con 140 beneficiarios de subsidios de agua potable y/o personas que pertenecen a organizaciones de los diversos macro sectores de la comuna otorgando información sobre los diferentes subsidios. Se le otorga a la demandante la calidad de experta, acreditado ello mediante certificado emitido por el Director de Desarrollo Comunitario. Este contrato se aprobó mediante decreto alcaldicio No.445, de 26 de enero de 2015.

e) El contrato de 04 de enero de 2016, por el periodo del 04 de enero al 31 de diciembre de 2016, para cumplir funciones genéricas en el Programa de Beneficios Sociales, consistentes en: atender, informar y recepcionar antecedentes en la oficina a un aproximado de 3.000 personas mensuales pertenecientes a los macrosectores de la comuna de Temuco, que desean postular a beneficios sociales como: SUF, SAP; SDM, PBSV y aseo domiciliario y al 100% de las solicitudes en operativos sociales realizados en terreno. Se le otorga a la demandante la calidad de experta, acreditado ello mediante certificado emitido por el Director de Desarrollo Comunitario. Este contrato se aprobó mediante decreto alcaldicio No.346, de 14 de enero de 2016. Se debe mencionar, asimismo, que en el contrato se estipula en la cláusula sexta que el cumplimiento y la supervisión del servicio encomendado deberá ser supervigilado y fiscalizado por el Director Municipal responsable de la presente contratación. En la cláusula octava se señala que si el prestador hubiere desempeñado servicios por más de 12 meses anteriores a vigencia de este contrato en el municipio, tendrá derecho a un permiso de 15 días hábiles otorgados en la fecha y forma que determine el alcalde, sin rebaja de los honorarios, ni debe entenderse como feriado legal. En la cláusula novena, en lo que atañe a actividades de capacitación municipal, se señala que si por necesidad y requerimiento de la municipalidad el prestador debe concurrir a una actividad de capacitación relacionada directamente con los servicios contratados, el costo de ésta será de cargo municipal, debiendo ser autorizada por el director de la unidad municipal responsable y el alcalde. En la cláusula décima se establece la devolución de gastos de traslado fuera del





territorio comunal para desarrollar actividades del servicio prestado. Además, tendrá derecho a la suma de \$52.652 diarios previa autorización del director responsable. Por último, en la cláusula undécima, se consigna que podrá recibir elementos de seguridad disponibles para el desempeño de sus funciones.

f) El contrato de 10 de enero de 2018, de una duración que va del 02 de enero al 31 de marzo de 2018, para la realización de actividades en el Programa de Asuntos Indígenas, con las siguientes funciones: enero- marzo, ingresar a una base de datos un promedio de 683 fichas básicas de emergencias (FIBE) con solicitudes de agua potable de comunidades rurales para mantener un orden y estadística de cantidad de litros de agua potable que realizan 24 camiones aljibes en los diversos sectores rurales de la comuna de Temuco con el fin de prevenir situaciones de emergencia y permita al programa abastecer los diferentes beneficiarios del sector rural. Se le otorga a la demandante la calidad de experta, acreditado ello mediante certificado emitido por el Director de Desarrollo Rural. Este contrato se aprobó por decreto alcaldicio No.2.395, de 05 de marzo de 2018. En el contrato se contempla en la cláusula sexta lo relativo a la supervigilancia y fiscalización, quedando sujeta al director municipal responsable. En la cláusula octava se refiere lo relativo a un permiso de 15 días hábiles cuando hubiere desempeñado servicios por más de 12 meses anteriores a la vigencia de este instrumento. Se precisa que este permiso no debe entenderse como feriado legal. En la cláusula novena se concede la posibilidad de participar en actividades de capacitación municipal relacionadas directamente con las funciones desempeñadas. En la cláusula décima se establece la devolución de gastos de traslado fuera del territorio comunal para desarrollar actividades del servicio prestado. Además, tendrá derecho a la suma de \$55.695 diarios previa autorización del director responsable. Por último, en la cláusula undécima, se consigna que podrá recibir elementos de seguridad disponibles para el desempeño de sus funciones.

g) El contrato de 12 de noviembre de 2018, que se extiende del 01 al 31 de diciembre de 2018, para la realización de actividades en el Programa Hon. Déficit Hídrico Comunal, con las siguientes funciones: diciembre ingresar a una base de datos un promedio de 683 fichas básica de emergencias (FIBE) con solicitudes de agua potable de comunidades rurales para mantener un



orden y estadística de cantidad de litro de agua potable que realizan 24 camiones aljibes en los diversos sectores rurales de la comuna de Temuco con el fin de prevenir situaciones de emergencia y, de tal forma, permita al programa abastecer a los diferentes beneficiarios del sector rural. Se le otorga a la demandante la calidad de experta, acreditado ello mediante certificado emitido por el Director de Desarrollo Rural. Este contrato se aprobó por medio del decreto alcaldicio No.10.746, de 15 de noviembre de 2018. En el contrato se contempla en la cláusula sexta lo relativo a la supervigilancia y fiscalización, quedando sujeta al director municipal responsable. En la cláusula octava se refiere lo relativo a un permiso de 15 días hábiles cuando hubiere desempeñado servicios por más de 12 meses anteriores a la vigencia de este instrumento. Se precisa que este permiso no debe entenderse como feriado legal. En la cláusula novena se concede la posibilidad de participar en actividades de capacitación municipal relacionadas directamente con las funciones desempeñadas. En la cláusula décima se establece la devolución de gastos de traslado fuera del territorio comunal para desarrollar actividades del servicio prestado. Además, tendrá derecho a la suma de \$55.695 diarios previa autorización del director responsable. Por último, en la cláusula undécima, se consigna que podrá recibir elementos de seguridad disponibles para el desempeño de sus funciones.

h) El contrato de 14 de enero de 2019, referente a aquel que tuvo duración del 02 de enero al 31 de diciembre de 2019, para la realización de actividades en el Programa Hon. Déficit Hídrico Comunal, con las siguientes funciones: enero a diciembre: ingresar a una base de datos un promedio de 350 familias diarias con entrega de agua potable en diferentes comunidades rurales para mantener un orden y estadística de cantidad de litros de agua entregada a cada familia beneficiadas con distribución de agua potable que realizan 23 camiones aljibes en los diversos sectores rurales de la comuna de Temuco con el fin de prevenir situaciones de emergencia y, de tal forma, permita al programa abastecer a los diferentes beneficiarios del sector rural. Se le otorga a la demandante la calidad de experta, acreditado ello mediante certificado emitido por el Director de Desarrollo Rural. Dicho contrato fue aprobado por el decreto alcaldicio No.519, de 17 de enero de 2019.

i) El contrato de prestación de servicios de 06 de enero de



2020, de una duración que va del 02 de enero al 31 de diciembre de 2020, para la realización de actividades en el Programa Hon. Déficit Hídrico Comunal, con las siguientes funciones: enero a diciembre: aplicar a lo menos 10 fichas de emergencia al mes; levantamiento de a lo menos 10 requerimientos de dirigentes rurales que requieran mejorar caminos de accesos domiciliarios que facilite la recepción del agua por camiones aljibes; actualización de fichas básicas de emergencia o aumento de dotación de agua en comunidades rurales. Se le otorga a la demandante la calidad de experta, acreditado ello mediante certificado emitido por el Director de Desarrollo Rural. Este contrato figura aprobado por decreto alcaldicio 1.319, de 27 de enero de 2020. En el contrato, se contemplan, además, las mismas cláusulas a las que se ha hecho referencia en las letras f) y g) que preceden.

j) El contrato de prestación de servicios de 23 de enero de 2021, que contempla un período que va del 04 de enero al 30 de noviembre de 2021, para la ejecución de actividades en el Programa Hon. Déficit Hídrico Comunal, con las siguientes funciones: aplicar a lo menos 10 fichas de emergencia al mes; levantamiento de a lo menos 10 requerimientos de dirigentes rurales que requieran mejorar caminos de accesos domiciliarios que facilite la recepción del agua por camiones aljibes; actualización de fichas básicas de emergencia o aumento de dotación de agua en comunidades rurales. Se le otorga a la demandante la calidad de experta, acreditado ello mediante certificado emitido por la Directora de Desarrollo Rural. Este contrato figura aprobado por decreto alcaldicio 705, de 11 de febrero de 2021. Asimismo, en el contrato se contempla en la cláusula sexta lo relativo a la supervigilancia y fiscalización, quedando sujeta al director municipal responsable. En la cláusula octava se refiere lo relativo a un permiso de 15 días hábiles cuando hubiere desempeñado servicios por más de 12 meses anteriores a la vigencia de este instrumento. Se precisa que este permiso no debe entenderse como feriado legal. En la cláusula novena se reconoce la suspensión de los servicios contratados por la presentación de licencia médica, pagándose la diferencia no cubierta por el sistema previsional. En la cláusula décima se concede la posibilidad de participar en actividades de capacitación municipal relacionadas directamente con las funciones desempeñadas. En la cláusula undécima se consagra la devolución de gastos de traslado fuera del



territorio comunal para desarrollar actividades del servicio prestado. Además, tendrá derecho a la suma de \$49.391 diarios previa autorización del director responsable. Por último, en la cláusula duodécima, se consigna que podrá recibir elementos de seguridad disponibles para el desempeño de sus funciones.

k) El contrato de prestación de servicios de 17 de mayo de 2021, aprobado por decreto alcaldicio No.5.584, de 01 de junio de 2021, cuya duración va del 01 de abril al 31 de diciembre de 2021, para que la demandante desarrolle actividades en el Programa Hon. Déficit Hídrico Comunal, con las siguientes funciones: aplicar a lo menos 10 fichas de emergencia al mes; levantamiento de a lo menos 10 requerimientos de dirigentes rurales que requieran mejorar caminos de accesos domiciliarios que facilite la recepción del agua por camiones aljibes; actualización de fichas básicas de emergencia o aumento de dotación de agua en comunidades rurales. En cuanto a la profesión o nivel educacional, en el decreto se consigna que es experta con certificado emitido por la Directora de Desarrollo Rural. En lo concerniente a la profesión o nivel educacional de la prestadora, se establece que es trabajadora social con mención en intervención social. En el contrato, se contemplan, además, las mismas cláusulas a las que se ha hecho referencia en la letra j) que antecede.

h) El contrato de prestación de servicios de 01 de septiembre de 2021, aprobado en virtud del decreto alcaldicio No.8.397, de 05 de octubre de 2021, con vigencia del 01 de septiembre al 31 de diciembre de 2021, para la realización de actividades en el Programa Hon. Informes Sociales en las siguientes funciones: recopilar antecedentes respecto de la condición social de usuarios de la comuna a fin de confeccionar expediente que permita postularlos a beneficios disponibles, tanto en la red pública como privada, así como también colaborar en la resolución de requerimientos provenientes de los tribunales de familia; compilar información y constatar en terreno antecedentes necesarios para confeccionar carpeta de los usuarios, con el fin de contribuir a mejorar las condiciones sociales de los beneficiarios del programa. En lo referente a la profesión o nivel educacional de la prestadora, se señala que es trabajadora social. En el contrato, se contemplan, además, las mismas cláusulas detalladas ya en la letra j) que antecede.

i) Que, junto con todos los contratos y decretos que se han



venido pormenorizando, debe añadirse necesariamente el certificado extendido por el Director de Gestión de Personas del municipio demandado, que certifica que la demandante, Jael Aline Sanzana Quijón, se desempeñó como funcionaria a honorarios en las Direcciones de Desarrollo Comunitario y Desarrollo Rural desde febrero de 2012 a diciembre de 2021, conforme la tabla que se encuentra incorporada en este documento de 10 de febrero de 2022.

OCTAVO: Que, entonces, de acuerdo a los contratos precedentemente mencionados y el certificado, todos celebrados por el Municipio con la demandante, se califican de contratos a honorarios.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que señalar, sin ser exhaustivo y a modo de ejemplo, que conforme a los diversos contratos incorporados en la audiencia de juicio, se observa que se convino dentro de las cláusulas contractuales relativas a la concesión de un descanso en la forma de un permiso de 15 días hábiles, los que se otorgan cuando el prestador haya desarrollado labores para la demandada por más de 12 meses anteriores a la vigencia del contrato correspondiente (aunque se establezca que no debe ser entendido como feriado legal). Igualmente, está presente la posibilidad de presentar licencias médicas en el caso de incapacidad temporal, suspendiendo la prestación de servicios, asumiendo el municipio la obligación de pagar solo la diferencia de honorarios que no cubra el sistema previsional del prestador. También, se posibilita las actividades de capacitación relacionadas con los servicios prestados, previamente autorizada por el director de la unidad municipal responsable y el alcalde. También, la devolución de gastos de traslado y derecho a una suma de dinero para los gastos de alojamiento, alimentación y otros en que incurra el prestador conforme el servicio encomendado. Se reconoce, asimismo, que puede recibir elementos de seguridad y protección disponibles para el desempeño de sus funciones, en la medida que haya disponibilidad presupuestaria

NOVENO: Que, expuesto lo anterior, debe señalarse que la controversia planteada en autos corresponde a la determinación de la existencia del vínculo laboral que reclama la parte demandante en el libelo respecto de su ex empleadora demandada, conforme al artículo 7 del Código del Trabajo, que dispone que: *“El contrato individual del trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios*



*personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.*

Al respecto cabe tener presente que la parte demandante plantea en su acción que el vínculo que la unió con el municipio demandado fue continuo, que prestó servicios permanentemente desde el mes de febrero de 2012 y hasta diciembre de 2021, en funciones que durante todo ese tiempo se ejecutaron en dos direcciones municipales, como lo son la Dirección de Desarrollo Comunitario y la Dirección de Desarrollo Rural y que la prueba máxima de la habitualidad y generalidad de sus funciones, es que las desempeñó ininterrumpidamente, lo que es un antecedente suficiente para prescindir de la formalidad del contrato a honorarios en conformidad a la primacía de la realidad.

Que, por su parte la demandada contestó el libelo, controvirtiendo la naturaleza de los servicios, sosteniendo que el contrato suscrito por las partes, se rige de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° de la ley 18.883 y que el vínculo jurídico que ligó a las partes de este juicio se enmarcó en el ámbito del derecho civil, sin que se dieran los elementos de dependencia y subordinación característicos de toda relación laboral.

DÉCIMO: Que, ha quedado establecido como un hecho de la causa que la parte demandante suscribió diversos contratos de prestación de servicios con la Municipalidad de Temuco, la que se inició el 01 de febrero de 2012 y se prolongó hasta el 31 de diciembre de 2021, desempeñando labores de apoyo, tanto en la Dirección de Desarrollo Comunitario como en la Dirección de Desarrollo Rural, tareas que se han pormenorizado en detalle en los motivos que anteceden.

Que, asimismo, ha quedado establecido que la vinculación entre las partes fue continua en el tiempo, lo que no sólo se desprende del mérito de los respectivos decretos alcaldicios, contratos, el certificado otorgado por el Director de Gestión de Personas de la Municipalidad de Temuco y boletas de honorarios emitidas por la actora en forma mensual por los servicios prestados, siendo incorporadas las de julio a diciembre de 2021, sino que también del hecho de contar con una serie de beneficios reconocidos en los diferentes instrumentos que suscribió con el municipio, tales como:

a) La posibilidad de presentar licencias médicas, señalándose



que se suspenden los servicios durante el tiempo que se encuentre con licencia. Además, la municipalidad pagará la diferencia de honorarios que no solucione el sistema de salud del prestador en la medida que se den los requisitos señalados en el contrato.

b) Entrega de vestuario, reembolso de gastos y suspensión de la prestación de los servicios con goce íntegro de los honorarios pactados por 15 días hábiles, previa disponibilidad presupuestaria entregar a vestuario para la mejor realización de los servicios. También podrá autorizar la realización de cursos de capacitación cuando se relacione con los servicios personales en virtud de los cuales fue contratado.

c) También, la municipalidad pagará a modo de reembolso los gastos de pasaje, alojamiento y alimentación y otros conceptos similares, cuando el prestador de servicios se ausentare del territorio comunal en cumplimiento de sus servicios.

UNDÉCIMO: Que, asimismo, en lo relativo al control de asistencia, como elemento que demuestra la existencia del vínculo de subordinación y dependencia, los testigos presentados por la demandante al momento de deponer, fueron enfáticos en señalar el cumplimiento de una jornada laboral de lunes a viernes, con el mismo horario de entrada y salida que los funcionarios municipales de planta y a contrata, debiendo incluso laborar días sábado a requerimiento de la jefatura, cuando se trataba de actividades especiales, como el aniversario de la ciudad, salidas a terreno o la recolección de ayuda, lo que también se acredita con el set de fotografías incorporadas por la parte demandante como prueba documental y que describió la testigo Palomo Gayoso al serle exhibidas en el transcurso de su declaración, apreciándose a la actora en actividades municipales en las que luce una polera blanca casaca o chaqueta de color verde, en ambos casos con el logo institucional del municipio.

DUODÉCIMO: Que, en consecuencia, de la documental ya analizada y de la testimonial referida, se desprende la idea de la subordinación a la que se encontraba sujeta el demandante de autos, por lo que se reafirman las alegaciones sostenidas en el libelo, todo ello en los indicios de la subordinación y dependencia alegada por el actor, atendido que la demandada en cada instrumento contractual se coloca en la situación que luego de cumplido un



periodo de tiempo (doce meses) le otorgara descanso, como el caso de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, prerrogativa que no le resultaría obligatoria en el caso de que efectivamente se hubiese tratado de una relación a honorarios regida por el artículo 4° de la ley 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, atendido que en dicha norma se establece claramente que, las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no le serán aplicables las disposiciones de este Estatuto, precisamente en dicho estamento legal se contempla el beneficio de feriado legal y su reglamentación para los funcionarios de planta.

Además, el artículo 4 de la ley 18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece que el contrato a honorarios se erige como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración municipal puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual, lo que no resulta evidente en la causa que nos convoca, toda vez que la demandante ejerció en virtud de los contratos que celebró de manera ininterrumpida con el municipio de Temuco, labores de apoyo las que bajo ninguna óptica pueden ser calificadas de ocasionales o específicas, aunque hayan variado, ya que la dependencia permanente fue en relación a dos direcciones existentes dentro de la corporación edilicia, pues como lo ha sostenido de manera reiterada la Excm. Corte Suprema de acuerdo a lo prescrito en los artículos 1 y 4 de la ley 18.883, las municipalidades para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna cuentan con una dotación permanente y una transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquélla compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios, quienes sólo pueden ser contratados cumpliéndose las condiciones señaladas en el artículo 4 de la mencionada ley.

DÉCIMO TERCERO: Que, dicho lo anterior, hay que razonar que la demandante Jael Sanzana se encontraba bajo dependencia y subordinación. Así las cosas y atendido todo lo señalado previamente, no queda más que llegar a la conclusión que la demandante se encontraba unida a la





Municipalidad de Temuco por una relación laboral encubierta por una serie sucesiva de contratos a honorarios durante el período que va del 01 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de 2021, sobre todo tomando en consideración la extensa duración de la prestación de los servicios, siempre en dos unidades del municipio, desarrollando labores administrativas de idéntica naturaleza, sin que se haya requerido una mayor calificación profesional su desempeño, salvo en el último contrato celebrado, en que en su calidad de trabajadora social debía efectuar informes sociales, lo que hacía siguiendo las directrices impartidas, ello en un lugar físico proporcionado por la demanda y utilizando recursos que la identificaban como funcionaria del municipio (por ejemplo, el vestuario y el pie de firma que la identifica dentro de la Dirección de Desarrollo Comunitario, lo que se aprecia en el set fotográfico incorporado), correspondiéndole también participar en actividades no contempladas en su contrato, demostrándose así la dependencia y control a la que se hallaba sujeta, por lo que cabe concluir que la prestación de servicios personales se ha dado en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, pues las actividades desplegadas por la actora han de entenderse enmarcadas en el ámbito de la promoción del desarrollo comunitario, lo que es una atribución privativa de los municipios según la letra e) del artículo 3 de la ley 18.695, ley orgánica constitucional de municipalidades.

También, atendidas las sucesivas renovaciones, atento a lo dispuesto en el artículo 159 No.4 del Código del Trabajo, hay que colegir que la relación laboral era de carácter indefinida.

Entonces, al haberse acreditado la relación laboral, atendido el principio de primacía de la realidad y al no haber probado la parte demandada que su término cumplió con las leyes laborales vigentes, específicamente lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo, se dará lugar a la demandada de despido injustificado, ya que es palmario que la relación ya establecida, indefectiblemente concluyó el 31 de diciembre de 2021 conforme lo han dicho los testigos y ambas confesantes en el juicio.

DÉCIMO CUARTO: Que, entonces, habiéndose establecido la existencia del vínculo laboral indefinido en cuanto a su duración, cabe tener presente en relación al tema del despido, la única manera de poner término a una relación laboral de carácter indefinida es invocando alguna de las causales del



artículo 159, 160, 161 o 163 bis del Código del Trabajo y no habiéndose reunido en su caso los requisitos contemplados en el artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto al cumplimiento de las formalidades legales por parte de la demandada, se procederá a declarar que este fue injustificado, debiendo fijarse como fecha de terminación de los servicios el día 31 de diciembre de 2021, tal como se desprende del contrato celebrado con fecha 01 de septiembre de 2021 y aprobado por decreto alcaldicio 8.397, de 05 de octubre de 2021, por lo que se procederá a considerar como remuneración la cantidad de \$690.000 de acuerdo a los establecido en el mismo decreto y a las boletas electrónicas de la demandante al municipio Nos. 124, 125, 126, 127, 128 y 130, que corresponden a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021, todas por el mismo monto (\$690.00 brutos), el que se tomará como base de cálculo para las prestaciones que deben efectuarse en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Que, en este orden de ideas, corresponderá pagar a la actora los siguientes rubros:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la cantidad de \$690.000.

b) Indemnización por años de servicios, en este caso por 9 años y lapso superior a seis meses años, que corresponde al monto de \$6.900.000

c) El recargo previsto en el artículo 168 letra b) de la compilación laboral, calculado sobre la indemnización por años de servicio, de lo que resulta \$3.450.000.

d) El feriado legal, del que no resulta demostrado que se haya hecho uso, pedido por los dos últimos años, de lo que resulta la cantidad de \$968.461, por 30 días adeudados.

DÉCIMO SEXTO: Que, respecto a la nulidad del despido demandada, se debe tener presente que, para proceder al despido del trabajador, el artículo 162, inciso 5, del Estatuto Laboral, le impone al demandado la obligación de acreditar el íntegro pago de sus cotizaciones de seguridad social, salud y cesantía por todo el tiempo que éste le prestó sus servicios, esto es entre el 01 de febrero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2021.



DÉCIMO SÉPTIMO: Que, entonces, en relación a la declaración de nulidad de despido impetrada, aun cuando consta que durante el período que se extendió la relación laboral, no se enteraron cotizaciones de seguridad social en las instituciones en las que se encuentra afiliada la denunciante, no puede desoírse la jurisprudencia que emana de la Excma. Corte Suprema, la que señala que la sanción que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo no resulta procedente, pues antes de la determinación judicial de la existencia de la relación laboral no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social, por lo que no procede invocar la nulidad del despido.

Asimismo, no puede tener aplicación la presunción del artículo tercero de la ley 17.322, por cuanto ella se restringe únicamente a los efectos de dicha ley y, en este caso está claro que jamás se retuvieron cotizaciones previsionales por cuanto las partes entendieron que el contrato era a honorarios.

Si bien la sentencia tiene efectos declarativos, estos no se puede extender a sanciones para cuya configuración se requieren presupuestos que en el caso de autos no se cumple y la pretendida sanción de nulidad despido es derechamente un exceso.

Por lo demás, esta tesis ha sido también parte de Sentencia de Unificación de jurisprudencia, la última de ellas la rol número 50-2018, en que en lo pertinente se indica que no procede el castigo que contempla el inciso séptimo del artículo 162 de la compilación laboral, pues al ampararse la contratación a honorarios en una fórmula contemplada por la ley, que aunque en los hechos no fue tal, sino una laboral, opera a favor de la parte demandada una razón que la exime de las consecuencias propias de dicha punición, ya que el basamento legal en el cual se celebra los sucesivos contratos les otorga una presunción de legalidad, debiendo considerarse, además, que en el contexto que se desarrolla el proceso tal sanción se te naturaleza, por cuanto las municipalidades abre paréntesis en el caso de la sentencia mencionada, no cuenta con la capacidad convalidar libremente el despido en la oportunidad que estime del caso, desde que para ello requiere de un pronunciamiento condenatorio.

Sin perjuicio de lo anterior, la demandada deberá enterar las



cotizaciones de previsión social de la actora en las entidades respectivas, considerando la remuneración que para cada período se estableció en los contratos desde el febrero de 2012 a diciembre de 2021, de acuerdo a la jurisprudencia emanada de la Ecma. Corte Suprema encausa rol 42.863-2020, que sostiene que no procede aplicar la sanción de nulidad del despido a los servidores públicos, cuya relación laboral declarada judicialmente tiene su origen en un convenio a honorarios suscrito con la Administración del Estado, pero sí el pago de cotizaciones previsionales devengadas durante dicho periodo, postura reafirmada por el artículo 3°, inciso segundo, de la ley 17.322, que establece que “Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”.

Que no nubla lo anterior, lo dispuesto en la ley 20.255 y las declaraciones relativas al impuesto a la renta exhibidas por la demandante, que corresponden a los periodos tributarios del 2018 al 2021 presentando el Formulario 22, en las que aparece únicamente en los años 2019, 2020 y 2021 un cargo por cotizaciones previsionales según el artículo 89 y siguientes del decreto ley 3.500. Además, la demandada apunta a que la cláusula 14 de los contratos suscritos con la demandante le entregan a esta última la obligación de cotizar al prestador, sin embargo, no se han tenido a la vista todos los contratos entre ellas.

En este escenario, siendo evidente que esta obligación no ha sido permanente durante todo el periodo, corresponderá que pague aquellas cotizaciones no enteradas por la trabajadora.

DÉCIMO OCTAVO: Que, la demás prueba rendida no altera ni desvirtúa lo concluido en el presente fallo, la cual se analizó en conformidad a la sana crítica, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

DÉCIMO NOVENO: Que, por otro lado, en cuanto las costas, estimando que la demandada ha tenido motivos plausibles para litigar no será condenada en costas.

Y visto lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 63, 159, 160, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 4 de la



ley 18.883, se declara:

I.- QUE SE RECHAZA la petición de aplicar el apercibimiento señalado en el artículo 453 No.5 del Código del Trabajo efectuada por la parte demandante.

II.- QUE SE ACOGE la demanda enderezada por JAEL ALINE SANZANA QUIJON, RUN 18.147.970-1, en contra de la MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, RUT 69.190.700-7, ambas partes ya individualizadas en lo demás; en consecuencia, se da por establecida la existencia de una relación laboral que unió a las partes desde el 01 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de 2021. Asimismo, que el término de esta relación laboral se ha producido por un despido carente de causal, siendo injustificado, indebido e improcedente.

III.- Que, conforme a lo precedente, la demandada deberá pagar al actor las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la cantidad de \$690.000.

b) Indemnización por años de servicios, en este caso por 9 años y lapso superior a seis meses años, que corresponde al monto de \$6.900.000

c) El recargo previsto en el artículo 168 letra b) de la compilación laboral, calculado sobre la indemnización por años de servicio, de lo que resulta \$3.450.000.

d) El pago de las cotizaciones de previsión social desde el 1 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de 2021, en base a la remuneración percibida durante cada mes.

IV.- Que se rechaza la declaración de nulidad del despido.

V.- Que las sumas antes señaladas experimentarán los aumentos previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

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

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-212-2022

RUC 22- 4-0389335-1



Sentencia dictada por Claudio Alejandro Campos Carrasco,  
Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>