

**RIT N°** : O-4023-2023  
**RUC N°** : 23-4-0489113-8  
**MATERIA** : NULIDAD DE DESPIDO, DESPIDO INJUSTIFICADO Y  
COBRO DE PRESTACIONES  
**DEMANDANTE** : CAROLINA ESPINOZA IBARRA  
**DEMANDADO** : COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE  
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

\*\*\*\*\*

Santiago, veintiocho de noviembre de dos mil veintitrés.

**VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece **CAROLINA ESPINOZA IBARRA**, domiciliada en Diagonal Santa Irene n° 3007, comuna de La Florida, quien interpone demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de la **COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**, representado legalmente por Ximena María Rivillo Oróstica, ambos domiciliados en Miraflores 130, piso 14, comuna de Santiago, a fin de que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes entre el 1 de febrero de 2018 y 31 de marzo de 2020, además de que su despido es improcedente y nulo y se condene a la demandada al pago de la diferencia de indemnización por años de servicio y recargo, además de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas del contrato de trabajo entre la fecha del despido y la convalidación del mismo y cotizaciones de seguridad social debidas, con reajustes, intereses y costas.

Señala que la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (en adelante, Comisión o Chile Valora) corresponde a un organismo público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, el cual se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este organismo fue creado por la Ley 20.267 del año 2008, que “Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo”, específicamente en su Título Primero “De la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales”, mandatándole, en síntesis, la



función de implementar las acciones para el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, el favorecimiento de las oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.

Explica que prestó servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia y de manera ininterrumpida, entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2023. Añade que sus funciones fueron siempre prestadas en el domicilio de la Comisión, ubicado en Miraflores 130, piso 14, Santiago, cumpliendo jornada laboral de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

Dice que su remuneración mensual era fija, y ascendía al momento del despido a un monto bruto de \$1.114.473.-

Sostiene que tal como profundizará en lo sucesivo, y pese a que su relación con la demandada siempre fue sujeta a subordinación y dependencia, la primera parte de ella fue encubierta en la modalidad de contratos de honorarios y la segunda parte fue reconocida como correspondía, con un contrato de trabajo. Así añade, el 5 de febrero de 2018, 2 de enero de 2019 y 2 de enero de 2020 suscribió tres sucesivos y continuos convenios de honorarios con la Comisión, situación que cambió el 1 de abril del año 2020, fecha en que se formalizó su real vínculo jurídico con su empleadora y firmó contrato de trabajo indefinido con ella.

A continuación expone, realiza una síntesis de su historial de contratación con la demandada, dando cuenta desde ya que durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y 31 de marzo de 2023, sus funciones fueron desempeñadas de forma continua e ininterrumpida.

Indica que sus funciones fueron siempre esencialmente las mismas, esto es, labores administrativas, de gestión documental, apoyo logístico en las actividades de la Comisión y más labores afines. Añade que sin perjuicio de lo anterior cada contrato que se suscribía incluía una descripción detallada de estas funciones las que transcribe.

Manifiesta que conforme fue introducido anteriormente, pese a que su relación con la demandada siempre fue bajo vínculo de subordinación y dependencia, en el periodo comprendido entre febrero de 2018 y marzo de 2020, esta prestación de servicios se encubría mediante sucesivos contratos de honorarios con la Comisión, situación que únicamente cambió el 1 de abril



del año 2020, momento en cual se formalizó su relación laboral mediante la suscripción de un contrato de trabajo indefinido con la Comisión. Sin embargo añade, dicho contrato de trabajo no reconoció la antigüedad que llevaba trabajando para la demandada.

Así refiere, una acción que se ejerce en la presente demanda es para la declaración de la relación laboral existente en el periodo comprendido entre febrero de 2018 y marzo de 2020, declarando en consecuencia que la relación laboral entre las partes se sostuvo continua e ininterrumpidamente durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2023.

Alega que como se ha mencionado, la demandada, para formalizar la prestación de servicios durante el periodo comprendido entre febrero 2018 y marzo 2020, utilizó la modalidad de “Contrato a Honorarios”, amparándose — en teoría— en lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto Administrativo. Sin embargo añade, la realidad de la relación laboral mostró que no solo no se cumplían los requisitos para una contratación a honorarios bajo dicha norma, sino que, en la realidad, los servicios que prestó fueron realizados bajo vínculo de subordinación y dependencia a lo largo de todo su vínculo con la demandada, conforme a las situaciones de hecho, que paso a exponer:

a. Cumplimiento de jornada de trabajo. Hace presente que desde los inicios de la relación laboral, debía concurrir diariamente al lugar de trabajo, el cual siempre estuvo ubicado en las oficinas de la Comisión, con domicilio en Miraflores 130, piso 14, Santiago. En dichas oficinas añade, siempre contó con su propio escritorio junto a los todos los bienes asignados por la institución tales como computador, artículos de papelería, entre otros.

Establece que su jornada era ordinaria de 44 horas, distribuida de lunes a viernes, debiendo registrar asistencia diariamente mediante el sistema de control de asistencia que decretara la Comisión (con una máquina con huella digital). Añade que en caso de existir retrasos que sumaran más de 60 minutos considerando el mes completo trabajado, estos eran descontados de sus remuneraciones. Agrega que en lo que respecta a permisos, utilización de días administrativos anuales, o uso de feriados legales, estos debían ser solicitados a su jefatura mediante un formulario diseñado para este fin.

b. Continuidad en la prestación de los servicios. Menciona que tal cómo fue desarrollado, su relación laboral con la Comisión fue permanente y continua



desde el 1 de febrero de 2018 y hasta el 31 de marzo de 2023.<sup>1</sup> No obstante ello añade, solo a partir del 1 de abril de 2020 fue suscrito contrato de trabajo propiamente tal, siendo precedido por continuos e ininterrumpidos contratos a honorarios.

c. Existencia de un poder de mando, supervigilancia y control por parte del empleador. La demandada precisa, a lo largo de todo el periodo previo a la suscripción de contrato de trabajo (y, evidentemente, con posterioridad al mismo) efectuaba un poder de mando, supervigilancia y control respecto de mis funciones, lo cual se expresaba de diversas maneras.

- Existía jornada de trabajo, registro de asistencia y control de puntualidad.

- Para solicitudes de permisos, uso de días administrativos, uso de feriado legal, o participación en actividades al exterior de las oficinas, debía siempre recibir autorización de su jefatura directa.

- Sus funciones y responsabilidades eran designadas por su jefatura directa, a quien debía dar cuenta de las tareas realizadas por medio de un informe mensual que era visado previo al pago de sus honorarios mensuales.

- En ocasiones, le fueron realizadas evaluaciones de desempeño, la cual era desarrollada y visada por su jefatura directa.

Narra que las jefaturas específicas que supervisaron su trabajo a lo largo de la relación laboral fueron: De febrero 2018 a marzo 2020 Claudio González Jara, Jefe de Área de Administración, Finanzas y Personas; De abril 2020 a julio 2022, Pabla Ávila Fernández, Jefa de Área de Centros y Evaluadores; De agosto 2022 a marzo 2023, Marcelo Flores Varas, Jefe de Área de Fortalecimiento Sectorial y Despliegue.

A lo anterior advierte, cabe agregar que profundiza lo evidente del vínculo de subordinación y dependencia existente entre las partes, el hecho de que los convenios de honorarios suscritos por las partes decían estrecha relación en su contenido con las características propias de un contrato regulado por el Código del Trabajo propiamente tal, no sólo por establecer de forma precisas sus funciones, jornada de trabajo, remuneraciones, sino también por regular materias relativas a los derechos de los trabajadores tales como: licencias médicas, feriado anual, protección a la maternidad, entre otros.



Razona que sumado a todo lo anterior, cabe subrayar que los servicios que prestó no eran labores accidentales para la demandada, sino que labores permanentes y habituales en la institución, que se siguen y seguirán ejecutando. Adicionalmente, la prestación de servicios no era un cometido específico, sino que una multiplicidad de labores relacionadas con el trabajo propio y habitual y necesario en materia de comunicaciones del Consejo. Es decir añade, malamente sus labores se podrían encuadrar jurídicamente en la figura del artículo 11 del Estatuto Administrativo, tal como se desarrollará en el apartado de derecho de la presente demanda.

Señala que pese a que desempeñó sus obligaciones de forma correcta e íntegra, el día 31 de marzo de 2023 fue notificada del fin de su contrato de trabajo, invocando para ello los siguientes fundamentos:

"Esta decisión se fundamenta en la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", y conforme a la jurisprudencia de Contraloría General de la República, que faculta al empleador para disponer el término del vínculo laboral, basándose únicamente en una apreciación objetiva de las condiciones tanto de la empresa como del trabajador. Lo anterior, en el marco de un proceso de rediseño en virtud del cual, el cargo que usted desempeña será eliminado de la orgánica institucional a partir de esta fecha."

Explica que en cuanto a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República en lo que respecta a poner término al contrato invocando la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, efectivamente sucesivos pronunciamientos han existido en orden a establecer que la desvinculación de un funcionario por la referida causal puede basarse únicamente en una apreciación objetiva de las condiciones, tanto del establecimiento como del trabajador. No obstante ello añade, el dictamen 35.226 de 2013 y 66.640 de 2014, son constantes en señalar que, "si bien no es indispensable realizar trámites previos a la terminación del contrato por necesidades del servicio, tales como una eventual supresión del cargo o empleo, o bien, acreditar que no existe la posibilidad de reubicar al funcionario dentro de la misma entidad, se exige que los actos de los órganos de la Administración del Estado tengan una motivación y un fundamento racional, ya que conforme al principio de juridicidad, es importante constatar que éstos no obedecen al mero capricho de



la autoridad, sino que a criterios efectivos que le otorgan legitimidad al acto (...).”.

Dice que conforme a lo anterior, y de acuerdo al criterio establecido por la Contraloría General de la República respecto de las exigencias a los órganos de la administración en el contexto de poner término a un contrato de trabajo por la causa del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, su despido fue improcedente, por los siguientes fundamentos:

Como puede observar sostiene, la argumentación de dos líneas que entrega la demandada para efectos de argumentar su despido en ningún caso corresponde a una motivación o fundamento racional, ni a la expresión de criterios efectivos, que verdaderamente le otorguen legitimidad al acto y que expliquen por qué era una necesidad para la institución prescindir de mis servicios. La carta de aviso se limita a comunicar la existencia de un proceso de rediseño institucional en virtud del cual el cargo que desempeñaba sería eliminado de la orgánica institucional, sin especificar cuál sería aquel rediseño institucional. Agrega que tampoco especifica si implica algún tipo de alteración en el área de administración en donde desempeñé sus funciones por cinco años. Además añade, sus funciones son esenciales en un servicio público como lo es ChileValora, por lo cual a pesar de que se haga un rediseño, alguien de todos modos deberá cumplir con mis labores. En efecto añade, hoy en día el funcionario Luis Recabarren pasó a cumplir las que antiguamente eran sus funciones, y hoy en día se sigue contratando a gente nueva. Por lo demás alega, no es cierto que haya habido tal rediseño en la época de su desvinculación. Dice que como dio cuenta la Directiva de la Asociación de Funcionarios y Funcionarias de ChileValora en una carta dirigida a la Secretaria Ejecutiva de ChileValora con fecha 10 de abril de 2023, la estrategia de reestructuración de la institución que fue informada con anterioridad no se había realizado, dejando a los funcionarios de la institución en una situación de permanente incertidumbre.

Expresa que junto a las argumentaciones anteriores, y en razón a las normas generales del Código del Trabajo a las cuales se encontraba sujeto su vínculo laboral, en función de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 20.267, la carta de despido no se ajusta al estándar que requiere la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Añade que como el Tribunal bien



sabe, la causal de necesidades de la empresa es una figura diferente al libre despido. Agrega que la doctrina y la jurisprudencia han señalado que la causal del artículo 161 del C.T. requiere la invocación de hechos objetivos, de orden económico o tecnológico. Así alega, para configuración de la causal de “necesidades de la empresa” requiere situaciones y circunstancias que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización, o que se ha enfrentado circunstancias económicas concretas y contrastables. Además añade, debe tratarse de circunstancias graves y permanentes, pues lo que está en juego es la estabilidad relativa en el empleo, que es el principio jurídico a resguardar, y no el mero afán de incrementar las utilidades del empleador.

Indica que es relevante resaltar la vaguedad de los fundamentos principales expresados por la empresa, los cuales incumplen expresamente el mandato del artículo 162 incisos primero y cuarto del Código del Trabajo, que ordena al empleador comunicar su decisión de despedir, la causal invocada y los hechos en que se funda, los que deben ser hechos concretos y no generalidades, como las que contiene la comunicación del caso. En este punto añade, es relevante subrayar que el mérito del despido se debe calificar única y exclusivamente de acuerdo a lo comunicado en la carta de despido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 454 n°1 del Código del Trabajo señala: (...) en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Manifiesta que el contrato de trabajo es un contrato consensual, es decir, para que nazca a la vida del derecho basta con que exista un acuerdo de voluntades en torno a la prestación de un servicio específico que se desarrolla bajo subordinación y dependencia, y a cambio del cual el trabajador percibe una remuneración determinada, sin requerir mayores formalidades como lo es la escrituración del mismo.

Refiere que la afirmación anterior se desprende de lo dispuesto por los artículos 7, 8 y 9 del Código del Trabajo. Añade que la primera de las disposiciones citadas define al contrato de trabajo como “una convención por la



cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. A su vez agrega, el artículo 8 señala que “toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. Por su parte alega, el artículo 9 del Código del Trabajo establece el carácter consensual del Contrato de trabajo, es decir que éste existirá por el sólo acuerdo de las partes, y que la escrituración del mismo corresponde sólo a una garantía de orden probatorio, que puede ser suplida en juicio por otros medios. Así explica el citado artículo señala “El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. (...)”, y el inciso 4º del mismo artículo prescribe “(...) la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.”

Alega que atendiendo las normas anteriores, en caso de que el contrato no sea escriturado dentro de los plazos legales, el legislador establece una presunción simplemente legal a favor del trabajador, entendiéndose que serán estipulaciones del contrato las que señale el trabajador.

De esta manera hace presente, para los efectos de determinar si un determinado vínculo es de naturaleza laboral, se debe analizar si en el caso concreto concurren los elementos que dan vida al contrato de trabajo, a saber: (1) Existencia de 2 sujetos: empleador y trabajador; (2) La prestación de servicios personales, sean materiales o inmateriales; (3) El pago de una remuneración determinada por dichos servicios, y (4) Que dichos servicios se presten bajo dependencia y subordinación del empleador.

Establece que en relación a lo anterior, nuestra doctrina y jurisprudencia han estimado que el elemento esencial para determinar si estamos en presencia de un vínculo de naturaleza laboral es que la prestación de los servicios se desarrolle bajo la dependencia y subordinación de un tercero –el empleador-.

Menciona que la jurisprudencia administrativa y judicial se ha encargado de delimitar sus contornos a través de la técnica de los indicios de laboralidad, existiendo cierta uniformidad en torno a los elementos esenciales que la



configuran, no siendo necesario que concurren de forma copulativa, puesto que estos elementos estarán matizados en relación a la naturaleza de los servicios de que se trate<sup>2</sup>.

Así precisa, se ha estimado que se configura el vínculo de subordinación y dependencia, cuando concurren indicios tales como: (1) Existencia de un poder de mando del empleador y la consecuente obligación del trabajador de obedecer tales órdenes; (2) Obligación de concurrir en forma habitual al lugar de trabajo o disponibilidad del trabajador; (3) Cumplimiento de un horario; (4) Continuidad en la prestación de los servicios; (5) La supervigilancia, control, revisión y rendimiento de las funciones realizadas; (6) Integración del trabajador en la organización de la empresa; (7) Sometimiento al poder disciplinario del empleador; (8) Que el trabajo se desarrolle en beneficio de otra persona; (9) Desarrollo del trabajo en el lugar indicado por quien lo solicita, entre otros.

Pues bien narra, en el caso de análisis concurren indicios suficientes para afirmar la existencia de un vínculo de subordinación entre las partes. En efecto, los hechos configurativos de tales indicios son abordados latamente en el acápite tres de esta presentación.

Razona que a fin de determinar la naturaleza jurídica del vínculo existente entre las partes, es de central importancia referirse al artículo 1° del Código del Trabajo, el cual regula el ámbito de aplicación del cuerpo legal estableciendo una regla general, una excepción, y una contra excepción.

Así advierte, siendo la regla general que las normas del Código del Trabajo se aplicarán a las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, exceptúa de la misma a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, y 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.

Señala que ahora bien, es el inciso tercero de la disposición en análisis la cual establece la contra excepción, indicando que, los trabajadores de las entidades públicas excluidos de la regulación del Código en el inciso precedente, se sujetarán a las normas del Código del Trabajo en los aspectos o



materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. Por consiguiente, los trabajadores de las entidades públicas se sujetarán a las normas de Código del Trabajo y sus leyes complementarias cuando no se encuentren sometidos a un estatuto especial y, aún con estatuto, en lo relativo a aspectos o materias no regulados en el mismo, siempre y cuando no contraríen dicho cuerpo normativo. De esta manera, este artículo interpretado armónica y acertadamente, cristaliza al Código del Trabajo como estatuto laboral común y supletorio.

Explica que respecto al caso objeto de esta demanda, lo cierto es que de los hechos expuestos respecto de cómo se prestaron los servicios y los indicios aportados, dejan en evidencia la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia entre mi parte y la demandada. Añade que al respecto, cabe hacer presente que siendo la Comisión un servicio público descentralizado, le resultan aplicables las disposiciones de la Ley N 18.834 por así disponerlo su artículo 1º.

En este sentido dice, y de acuerdo al artículo 11º del mismo, efectivamente es un órgano que se encuentra facultado para contratar sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Con todo añade, lo que esta parte afirma es que en estos autos, no se configuraron los requisitos estipulados por el Estatuto Administrativo en el artículo 11º para la contratación en modalidad de honorarios, durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020.

Sostiene que los servicios que prestó no eran accidentales, sino que permanentes y además son labores habituales en la institución, que se siguen y seguirán ejecutando. Por otro lado añade, claramente la prestación de servicios no era un cometido específico, sino que una multiplicidad de labores relacionadas con el trabajo propio y habitual y necesario en materia de comunicaciones del Consejo.

Así expresa, normativamente nos encontramos ante la hipótesis de contra excepción contemplada en el inciso tercero del artículo 1º del Código del Trabajo, esta es, la de aquel trabajador de entidad pública cuyo estatuto



especial no regula su vínculo jurídico, y que, por tanto, deberá sujetarse supletoriamente a las normas del Código del Trabajo.

Sumado a lo anterior indica, cabe hacer presente que, para los efectos de revelar el verdadero vínculo existente entre las partes, es fundamental realizar el análisis a la luz del principio de primacía de la realidad, el cual comprende que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Así añade, independientemente de la denominación que le hayan dado las partes al vínculo contractual que los une, si en los hechos esa relación reúne los requisitos establecidos en el artículo 7º ya citado, debe dársele la calificación de laboral.

Manifiesta que en esta línea de pensamiento, aun cuando existen entre las partes consecutivos contratos de honorarios y emisiones de las respectivas boletas entre las partes, debe comprenderse que dichos documentos no se condicen con lo ocurrido en la realidad, atendido a que sus funciones fueron desempeñadas bajo vínculo de subordinación y dependencia y no en la modalidad del contrato de honorarios regulada en el Estatuto Administrativo.

Finalmente refiere, cabe hacer presente que la línea de la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, a partir del año 2015, ha sido bastante clara y constante en sostener la interpretación por esta parte defendida en relación a afirmar que el régimen jurídico aplicable a personas que presten servicios contratados en modalidad de honorarios, pero bajo vínculo de subordinación y dependencia, es aquel contenido en el Código del Trabajo.

Alega que el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos 5º y 7º dispone:

“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 al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.



Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.”

Hace presente que al momento de su despido, en razón de los hechos ya descritos, las cotizaciones previsionales y de seguridad social no se encontraban pagadas por su ex empleadora durante el periodo comprendido entre febrero 2018 y marzo 2020. Así añade, el despido se ha producido sin cumplir con los requisitos de fondo y forma establecidos por la legislación laboral para poner fin a la relación laboral, pues la demandada no dio cumplimiento a lo dispuesto en los incisos 5º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, en el sentido de su obligación de acreditar el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía al momento de proceder a comunicar el despido, correspondientes a todo el periodo de la relación laboral.

Por lo tanto establece, la demandada está en la obligación de pagar íntegramente sus remuneraciones por todo el tiempo que medie entre el despido y el día en que acredite el pago efectivo de las cotizaciones previsionales, convalidándolo de esta manera.

Menciona que para efectos de lo dispuesto en el artículo 446 del Código del Trabajo, vengo en señalar las instituciones a las cuales se encuentra afiliado: AFP Habitat S.A. y CONSALUD S.A..

**SEGUNDO:** Que la demandada evacuando el traslado que le fuera conferido, opuso en primer lugar **excepción de finiquito** indicando para ello que la demandante firmó y ratificó un finiquito de contrato de trabajo con fecha 17 de abril de 2023, ante la Notario de Santiago doña Myriam Amigo Arancibia, en el cual declaró expresamente no tener derecho ni reclamo alguno en contra de ella, dando por cumplidas todas las obligaciones del contrato, y renunció a todas las acciones de cualquier naturaleza, que tuvieran su causa en la relación laboral, en el término de ésta, como en la suscripción del finiquito, como se expresa en las cláusulas Sexta y Séptima del finiquito.

Precisa que como se indicó previamente, al suscribir el documento, la actora formuló la siguiente reserva de derechos:

“Me reservo el derecho para demandar en tribunales por el despido impropio, recargo legal, restitución y pago de descuento del seguro de



cesantía, diferencias de indemnizaciones y prestaciones por error en la base de cálculo del finiquito, feriados legales y proporcionales”.

Así las cosas narra, la acción declarativa de existencia de relación laboral por el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020, la acción de pago de diferencia de indemnización por años de servicio, de pago de cotizaciones previsionales por el período señalado, y la acción de nulidad del despido deben ser íntegramente rechazadas porque ha operado a su respecto el efecto liberatorio del finiquito de conformidad a lo establecido en el artículo 177 del CT, conforme al cual el empleador puede usar en su beneficio el finiquito en la medida que éste haya sido leído, firmado y ratificado por el trabajador ante ministro de fe, como en el caso de marras.

Advierte que de esta manera, el juicio únicamente queda circunscrito a la acción de despido improcedente y recargo legal.

**TERCERO:** Que la demandada además en subsidio interpuso **excepción de prescripción**, indicando para ello que la acción declarativa de existencia de relación laboral por el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 al 31 de marzo de 2020 debe rechazarse porque se ha extinguido por prescripción

Razona que de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del artículo 510 del CT “Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles”. Agrega que en el presente caso la demandante solicita que se declare que la relación contractual que mantuvo con ella entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020 fue de carácter laboral y no estatutaria de derecho público.

Pues bien advierte, siguiendo el razonamiento de la contraria, esto es, si se estimare que efectivamente los vínculos contractuales que existieron durante el período señalado fueron laborales, entonces la exigibilidad de la acción declarativa debe contarse desde el inicio del primer contrato a honorarios, esto es, desde el 1 de febrero de 2018, o bien desde la terminación del último de los contratos a honorarios, es decir, desde el 31 de marzo de 2020.

Razona que en efecto, como ha señalado la Excma. Corte Suprema “(...) a juicio de esta Corte, debe reafirmarse que el derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral que es desconocida por el empleador, puede ser impetrada no sólo durante toda su vigencia, sino también después



de su finalización, pero en ambos casos, el plazo de prescripción de la acción sólo puede comenzar a correr desde la época en que se le puso término, ello, según la correcta interpretación del inciso primero del artículo 510 del cuerpo legal citado”.

Manifiesta que respecto de la fecha de término, como punto de inicio del cómputo del plazo, la relación contractual que la contraria pretende sea declarada como laboral terminó el 31 de marzo de 2020, pues a contar del 1 de abril de ese año la actora suscribió contrato de trabajo. De esta manera agrega, cualquiera sea la fecha desde la cual se cuente la exigibilidad, el plazo de prescripción de la acción declarativa ha transcurrido con creces extinguiéndose la acción por el sólo paso del tiempo.

Refiere que además, el lapso exigido en la ley para la prescripción de la acción no fue interrumpido por la demandante ni civil ni naturalmente, pues sólo interpuso la demanda que da inicio al presente juicio en el mes de junio de 2023, razón por la cual la acción prescribió por el sólo paso del tiempo, debiendo por lo tanto rechazarse la pretensión declarativa y, consecuentemente, la acción ejercida por la diferencia de indemnización por años de servicio, la de pago de cotizaciones previsionales por el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020, y la acción de nulidad del despido, todas las cuales se derivan y dependen directamente de la pretensión declarativa prescrita.

**CUARTO:** Que la parte demandada evacuando el traslado que le fuera conferido solicita el rechazo de la demanda de autos, con costas.

Fundando lo anterior señala que la demandante incurre en un error al plantear su libelo cuestionando la contratación a honorarios desde la óptica del derecho común y atribuyendo interpretaciones y consecuencias jurídicas que no corresponden, pues el vínculo que existió entre doña Carolina Espinoza Ibarra y ChileValora, en el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 al 31 de marzo de 2020, fue de contratación a honorarios en el marco del Derecho Público Administrativo, y por ende plenamente ajustado a la legalidad vigente, lo que necesariamente debe llevar al rechazo de la demanda de declaración de existencia de relación laboral.

En efecto explica, la Comisión es un servicio público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada por el artículo 3° de la Ley 20.267, con la



función de implementar las acciones que dicha ley regula para el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, el favorecimiento de las oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.

Dice que el artículo 8° de la Ley N° 20.267, establece que la Comisión tendrá una Secretaría Ejecutiva, cuyo personal se regirá por las disposiciones del Código del Trabajo (en adelante “CT”).

Sostiene que en su calidad de órgano de la Administración del Estado, ChileValora se encuentra obligado a dar plena observancia al principio de juridicidad contenido en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República (en adelante “CPR”), en cuya virtud sólo puede actuar dentro de su competencia y no tendrá más atribuciones que aquellas que le confiere el ordenamiento jurídico.

Expone que teniendo ello presente, es esencial entender que la contratación de servicios personales en la modalidad de honorarios, por parte de los Órganos de la Administración del Estado, se realiza en el marco del Derecho Público Administrativo y no por aplicación del Derecho Laboral común, y ese marco de Derecho Público que regula la contratación de servicios personales a honorarios está constituido, principalmente, por los siguientes cuerpos normativos:

a. Constitución Política de la República, principalmente en la aplicación del principio de juridicidad contemplado en los artículos 6° y 7°; y el principio de Probidad Administrativa establecido en su artículo 8°.

b. Artículo 11 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue establecido por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que dispone: “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 el 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”. Agrega que esta norma se replica para los funcionarios municipales, en el artículo 4° de la ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

c. Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, en cuanto a inhabilidades e incompatibilidades (arts. 54 a 56) y normas sobre probidad administrativa (Título III de esta ley, en especial art. 62).

d. Jurisprudencia de la Contraloría General de la República (en adelante “CGR”), que reviste el carácter de obligatoria para los Órganos de la Administración en tanto éstos están sometidos a un sistema uniforme de control e interpretación de la ley administrativa, señalándose explícitamente que “sólo las decisiones y dictámenes de la Contraloría serán los medios que podrán hacerse valer como constitutivos de jurisprudencia administrativa” (art. 6 inciso cuarto de la Ley Orgánica Constitucional de la CGR).

Al respecto indica, la CGR ha precisado en reiterados dictámenes, entre ellos el N° 7.266, de 2005, que las tareas cumplidas a honorarios constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares a la Administración del Estado y tienen, como única norma reguladora de sus relaciones con dicha Administración, el propio convenio y, por ende, los derechos y obligaciones que de él emanan, así como la normativa del Título XXIX, Libro IV del Código Civil (artículos 2116 y siguientes), relativas al mandato.

Manifiesta que si bien la posibilidad de recurrir a este tipo de contratación está establecida en el art. 11 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y art. 4° de la ley N° 18.883, para los funcionarios de Municipalidades, la CGR ha interpretado que también puede ser utilizada en organismos públicos que se rigen por otros cuerpos normativos, como son los regidos por el Código del Trabajo, como ocurre con ChileValora. En ese sentido añade, la CGR ha tenido oportunidad de emitir dictámenes en que hay aspectos en que se involucra al personal contratado a honorarios por ChileValora, sin hacer objeciones en cuanto a su procedencia. En efecto agrega, en el dictamen N°E26303, de 11 de agosto de 2020, dicho organismo contralor concluyó que no procede que quienes prestan servicios a honorarios a ChileValora se afilien a la asociación de funcionarios de ese servicio, como tampoco corresponde que aquellos, en



tal calidad, concurren a la elección de los dirigentes de esa asociación.

Refiere que otro aspecto importante para los efectos de la presente contestación, es el tipo de labores que, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa, pueden ser contratadas bajo esta modalidad, las que, a diferencia de lo que sostiene la actora en su libelo, pueden ser tanto accidentales como habituales. En efecto añade, la CGR ha señalado en el dictamen N°7.266, de 2005, que este mecanismo de prestación de servicios permite a la Administración del Estado contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias cuando requiera ejecutar labores propias de ésta, que consistan en labores accidentales, que no sean habituales de los organismos, como asimismo, para cometidos específicos, cuando se trata de labores habituales.

Alega que por labores accidentales y no habituales debe entenderse aquellas que, aun siendo propias de la institución, su desarrollo es ocasional o circunstancial y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata, vale decir, en sentido negativo, no son tareas que en forma permanente y habitual la institución debe cumplir. Por su parte agrega, son cometidos específicos aquellas tareas que, siendo habituales y permanentes del organismo, pueden ser individualizadas en forma precisa, determinada y circunscrita a un objetivo especial (aplicando dictámenes N°s 397 de 1991 y 45.711 de 2001).

Hace presente que en cuanto a la duración del contrato a honorarios, como se indicó, la regulación en general se rige por las normas emanadas de la propia convención, de manera que el plazo de vigencia debe contenerse en dicho documento y luego expresarse en el acto administrativo que lo aprueba. Ahora bien añade, por razones de índole presupuestario, la CGR ha señalado que estos contratos no pueden pactarse más allá del 31 de diciembre de cada año (aplicando el dictamen N° 15.417, de 1998), razón por la cual la no celebración de un nuevo contrato en el año presupuestario siguiente no puede interpretarse jurídicamente como una desvinculación, correspondiendo al simple vencimiento del plazo de la contratación.

Siguiendo la misma regla establece, será el propio contrato a honorarios el que regulará la jornada que deberá cumplir el contratado, o la forma en que éste llevará a cabo su cometido, así como los beneficios que recibirá como



contrapartida. En ese sentido, el órgano contralor ha concluido en el dictamen N° 34.256, de 2011, que la autoridad administrativa se encuentra facultada para proponer la modificación de los contratos a honorarios a fin de incorporar la obligación de asistencia de los servidores respectivos, pudiendo, en tal caso, fijar sistemas de verificación de su cumplimiento y, por otra parte, establecer los medios para que el personal aludido pueda solicitar hacer uso de permisos o reconocérseles derechos similares a los que las leyes disponen para los servidores del Estado, siempre que esas franquicias se contemplen en el convenio y no sean superiores a las que les corresponde a aquellos (aplica dictamen N° 85.944, de 2013).

Menciona que los dictámenes citados son anteriores a la fecha de la contratación a honorarios y se mantienen vigentes hasta el día de hoy.

Precisa que el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, creado por la Ley N°20.267, está integrado por tres componentes principales: en primer lugar, la Comisión del Sistema (ChileValora); en segundo lugar, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), conformados por los representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Estado, en cada sector productivo, quienes levantan perfiles ocupacionales relevantes para el sector productivo al que representan; y en tercer lugar, los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (Centros), que son las instituciones acreditadas por ChileValora para evaluar y certificar las competencias de las personas que lo solicitan, en base a los perfiles ocupacionales previamente levantados por los OSCL y que, además, contratan a los evaluadores que verifican el desempeño de los trabajadores y que deben ser previamente habilitados por ChileValora.

Narra que la demandante, doña Carolina Espinoza, fue contratada por ChileValora en base a contratos de prestación de servicios a honorarios para ejecutar cometidos específicos relacionados con asistencia operativa y apoyo administrativo general a las áreas técnicas y de soporte, consistentes, en particular, en:

- Apoyo en actividades de clasificación, archivo y escaneo de información relacionada con la ejecución de contratos.
- Gestión de pago de consultores, personal a honorarios y proveedores en general.



- Construcción y mantención de bases de datos.
- Apoyo en la preparación y tramitación de cometidos funcionales, permisos con y sin goce de remuneraciones, feriados legales y rendiciones de gastos.
- Organización y control de agenda de reuniones con usuarios externos, sean proveedores de servicios, centros de evaluación y certificación, organismos sectoriales o público en general.
- Apoyo operativo en reuniones del equipo de trabajo y sesiones de la Comisión.
- Apoyo en la gestión de compras, es decir, realización de cotizaciones, recepción de bienes y servicios, control de inventario, etc.
- Apoyo en la gestión de las licitaciones de las áreas, a través de, entre otras, las siguientes actividades: agendar etapas, realizar acta de evaluación, gestionar firmas, escanear documentos, etc.
- Apoyo a la secretaria de dirección en tareas de atención de público, contacto con proveedores y gestiones con otros servicios públicos.
- Otras funciones que sean necesarias para el cumplimiento del objeto de la contratación y que sean solicitadas por la contraparte técnica.

Advierte que los contratos de prestación de servicios a honorarios entre la demandante y ChileValora fueron los siguientes:

a. Convenio a honorarios a suma alzada celebrado el 5 de febrero de 2018, aprobado por Resolución Exenta RA 118926/35/18, de 16 de febrero de 2018, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, con vigencia entre el 1 de febrero y el 31 de diciembre de 2018.

b. Convenio a honorarios a suma alzada celebrado el 2 de enero de 2019, aprobado por Resolución Exenta RA 118926/13/19, de 9 de enero de 2019, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, con vigencia entre el 1 de febrero y el 31 de diciembre de 2019.

c. Convenio a honorarios a suma alzada celebrado el 2 de marzo de 2020, aprobado por Resolución Exenta RA 118926/38/20, de 28 de enero de 2020, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, con vigencia entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2020.

Luego razona, con fecha 1 de abril de 2020, las partes celebraron un contrato de trabajo por el cual la actora se obligó a ejercer funciones de



Asistente Administrativa del Área de Centros, Evaluadores y Articulación TP, aprobado por Resolución Exenta RA 118926/80/20, de 22 de abril de 2020, y que terminó con fecha 31 de marzo de 2023 en base a la causal del inciso primero del artículo 161 del CT, necesidades del servicio.

Señala que para el evento que se estime que no ha operado el efecto liberatorio del finiquito ni la prescripción extintiva de la acción declarativa, ésta debe ser rechazada debido a que la relación contractual que vinculó a la demandante con mi representada entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020 fue celebrada al amparo del Derecho Público Administrativo – cuya normativa se expuso latamente en el capítulo I del presente escrito- y en caso alguno se trató de relaciones de carácter laboral, sino que, tal como lo ha indicado la CGR, se rigen por el contenido de los respectivos contratos, así como por la normativa del Título XXIX, Libro IV del Código Civil (artículos 2116 y siguientes), relativas al mandato. Por lo tanto agrega, la demandante no tiene derecho a las indemnizaciones y recargo que ha demandado, ni a que se enteren cotizaciones por el período referido, porque durante ese lapso fue una prestadora de servicios a honorarios, y no goza de los derechos sustantivos que el CT establece para los trabajadores regidos por dicho cuerpo legal.

Explica que en cuanto a la sanción de nulidad del despido, el Tribunal debe rechazar lo pedido por cuanto dicha sanción, como reiteradamente ha resuelto la Excm. Corte Suprema, no resulta aplicable a los órganos de la Administración del Estado.

Dice que en cuanto a la acción de despido injustificado el Tribunal debe rechazarla debido a que el término del contrato de trabajo de la demandante fue ajustado a derecho, por lo que no tiene derecho a recargo legal.

Sostiene que para efectos de lo establecido en el inciso 2º del artículo 452, en el inciso 6º del numeral 1º, así como del numeral 3º, ambos del artículo 453 del CT, en este acto niego, rechazo y controvierto expresamente todos los hechos e imputaciones contenidos en la demanda de doña Carolina Espinoza en contra de la Comisión, con excepción de aquellos que expresamente fueron reconocidos en esta presentación.

Expone que la acción declarativa de existencia de relación laboral debe ser rechazada debido a que la relación contractual entre la demandante y ChileValora, existente entre febrero de 2018 y marzo de 2020, se regía por los



respectivos convenios a honorarios y no por la legislación laboral.

Indica que la demanda debe rechazarse debido a que en el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020, entre doña Carolina Espinoza y ChileValora existió una relación contractual compuesta por tres contratos de prestación de servicios a honorarios para el cumplimiento de cometidos específicos, plenamente válidos, celebrados al amparo del artículo 11 del Estatuto Administrativo, y en caso alguno existió en los hechos una relación laboral como la que pretende la demandante.

Como se señaló previamente manifiesta, las relaciones entre los prestadores de servicios a honorarios y los Órganos de la Administración del Estado se rigen por el contenido de los respectivos contratos y no gozan de la calidad de funcionarios públicos como tampoco de trabajadores del sector privado regidos por el CT. En ese entendido agrega, se trata de relaciones contractuales plenamente válidas, amparadas por las normas del derecho público.

Refiere que en cuanto a los beneficios que gozó la demandante en el ejercicio de sus funciones como prestadora de servicios a honorarios de la Comisión, su concesión e inclusión obedeció a la facultad de la Administración de hacer extensivos a los prestadores de servicios a honorarios algunos de los beneficios de que gozan los funcionarios públicos, así como las normas de protección de la maternidad, lo cual no implica que la relación contractual haya devenido en una relación laboral en los hechos. De esta manera añade, se explica la razón por la que la demandante tenía derecho a feriado, así como de licencias médicas, entre otros. Sin embargo agrega, la existencia de dichos beneficios y estipulaciones contractuales no se traduce en la existencia de una relación laboral, sino que siempre se trató de contrataciones para cometidos específicos consistentes en atender los requerimientos de de ChileValora.

Alega que como se señaló en el capítulo I de esta presentación, la CGR ha señalado reiteradamente que los servicios públicos pueden contratar personal a honorarios cuando se requiera la ejecución de funciones propias del servicio que sean de carácter accidental y no habitual, o bien, aunque se trate de labores no accidentales y habituales de la institución, cuando impliquen cometidos específicos, debiendo en todo caso, ser “labores puntuales, claramente individualizadas y delimitadas en el tiempo”, condiciones que se



verificaron en el caso de la demandante, pues fue precisamente contratada para el cumplimiento de cometidos específicos consistentes en labores puntuales, claramente individualizadas y delimitadas en el tiempo.

Así las cosas hace presente, la demandante no tiene derecho a la diferencia de indemnización por años de servicio que demanda, y con mayor razón, tampoco tiene derecho al pago al pago de cotizaciones previsionales, ni a la sanción de nulidad del despido, debido a que entre las partes no medió jamás una relación laboral regida por el CT en el período comprendido entre febrero de 2018 y marzo de 2020, por lo que el derecho para reclamar las indemnizaciones y cotizaciones que reclama no existe en su patrimonio.

Establece que en cuanto a la acción de pago de cotizaciones previsionales y nulidad del despido por el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020.

Menciona que la acción de pago de cotizaciones previsionales y de nulidad del despido debe ser rechazada debido a que, atendida la naturaleza de los contratos celebrados entre las partes entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020, mi representada no se encontraba obligada a retener y descontar del honorario pactado con la actora las sumas correspondientes a cotizaciones previsionales para enterarlas en las respectivas instituciones, por lo que ChileValora no incurrió en incumplimiento alguno al respecto.

A lo anterior precisa, se suma el hecho de que, a partir de 2018, en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 21.133 y sus disposiciones transitorias, las personas que prestan servicios bajo contrato a honorarios deben obligatoriamente realizar sus cotizaciones previsionales, de salud, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sobre el 100% de su renta imponible anual, sin posibilidad de renunciar a ello, por lo que el Servicio de Impuestos Internos determinará el monto que por dichas cotizaciones se debe de pagar, aplicando los recursos que provienen de la retención o pago provisional que afectó a los honorarios el año inmediatamente anterior.

Narra que en consecuencia, y en subsidio de lo señalado, la acción de pago de cotizaciones previsionales debe ser rechazada porque éstas se encuentran pagadas, sea total o parcialmente.

Advierte que en cuanto a la nulidad del despido, para el evento que se entendiera que existió relación laboral por el período comprendido entre el 1 de



febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020, que la relación laboral fue continua y que ésta terminó por despido improcedente, la pretensión igualmente debe ser rechazada por cuanto se trata de una sanción improcedente para los Órganos de la Administración del Estado, como ha sido resuelto en forma recurrente y sostenida por la Excm. Corte Suprema en fallos de unificación de jurisprudencia.

Razona que el razonamiento seguido por el Máximo Tribunal respecto de esta materia consiste en que “tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos públicos, como ocurre con la parte demandada, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido”. Además añade, la Corte señala que la sanción de nulidad del despido del artículo 162, en el caso de organismos públicos “se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido”.

Advierte que la acción de despido improcedente debe rechazarse debido a que la terminación del contrato obedeció a razones objetivas que hicieron necesario poner término al contrato de trabajo de la demandante, como el de otros trabajadores de ChileValora.

Manifiesta que como se consignó en la carta de aviso de término de contrato de trabajo, el despido de la demandante obedeció a un proceso de rediseño institucional que impacta directamente con el cargo y funciones que ésta ejercía, el cual, en efecto, fue suprimido de la orgánica institucional, tornándose, por tanto, en necesario el despido.

En consecuencia refiere, atendido que el despido obedeció a razones de naturaleza objetiva, como la modificación de la estructura orgánica institucional y la supresión del cargo que ejercía, es que se debe rechazar la acción de



despido improcedente y de pago del recargo legal de 30% de la indemnización por años de servicio, por cuanto el despido de doña Carolina Espinoza Ibarra es ajustado a derecho.

Alega que en el caso que el Tribunal estime que el término de la relación laboral fue improcedente, el porcentaje de recargo legal de 30% demandado por la contraria no es efectivo, debido a que el 30% de la indemnización por años de servicio pagada en el finiquito, a saber, \$3.343.473.- equivale a \$1.003.042.-, no pudiendo en caso alguno exceder de dicha suma.

**QUINTO:** Que la demandante evacuando el traslado que le fuera conferido, indicó respecto de la excepción de finiquito, pidió su rechazo, declarándose que no existió poder liberatorio del finiquito respecto de la acción de declaración de relación laboral y las prestaciones relacionadas a ella, en primer lugar porque el finiquito se circunscribe a un periodo determinado y luego por cuanto al haber hecho la reserva de derechos la trabajadora, no se le puede pedir que la misma contenga frases sacramentales.

Que en relación a la excepción de prescripción, también pide su rechazo, ya que tal como se ha establecido en unificación de jurisprudencia la prescripción extintiva de dos años se debe contar desde la fecha en la que las prestaciones se hicieron exigibles, esto es desde el término de la relación laboral.

**SEXTO:** Que con fecha tuvo lugar la audiencia preparatoria y en ella el tribunal con la anuencia de las partes, fijó los siguientes hechos no controvertidos:

a) Que entre las partes se celebraron sucesivos contratos a honorarios, el primero, el 1° de febrero al 31 de diciembre del 2018, el segundo el 1° de enero de al 31 de diciembre del 2019 y el tercero desde el 2 de enero al 31 de marzo del 2020 por los contratos por los que la demandante percibió honorarios previa emisión de boleta y periodo en el cual la demandada no descontó ni enteró cotizaciones previsionales;

b) Que entre las partes se celebró un contrato de trabajo el 1° de abril del 2020, desempeñándose la demandante como Asistente Administrativa del Área de Centros, Evaluadores y Articulación de TP con una remuneración para efecto del artículo 172 de 1.114.419.-



c) Que con fecha 31 de marzo de 2023 se puso término a la relación laboral que unía a las partes fundada en la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa en cumplimiento de las formalidades legales respecto a la existencia de la carta y al envío de la misma en tiempo y forma;

d) Que la demandante firmó finiquito antes ministro de fe, con reserva de derechos, oportunidad en la que se le pagó por indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$1.114.419 y por años de servicio \$3.343.473, vacaciones pendientes por \$ 557.237 y vacaciones proporcionales por \$334.342.-

A continuación el tribunal llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo los siguientes **hechos a probar**:

- a) Contenido y alcance del finiquito y de la reserva en el contenida;
- b) Fecha de inicio de la relación laboral;
- c) Efectividad de los hechos contenidos en la comunicación del término de los servicios y si estos configuran la causal invocada;
- d) Efectividad que a la actora se le adeudan cotizaciones previsionales, en su caso periodos y montos adeudados por dichos conceptos.

**SEPTIMO:** Que para acreditar sus alegaciones la demandante incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

**I.- Documental:**

Incorporó los siguientes documentos en la audiencia de juicio, los que no fueron objetados de contrario y que consisten en:

1. Carta de aviso de término de Contrato de Trabajo enviada a Carolina Espinoza Ibarra por Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, con fecha 31 de marzo de 2023.

2. Finiquito de Relación Laboral suscrito entre Carolina Espinoza Ibarra y Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ante Myriam Amigo Arancibia, Notario Público Titular de la 21° Notaría de Santiago, con fecha 17 de abril de 2023.



3. Set de 28 boletas de honorarios electrónicas emitidas por la demandante a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, entre 21 de marzo de 2018 a 20 de marzo de 2020, emitido por Servicio de Impuestos Internos.

4. Informativo suscrito por Claudio González Jara – Jefe DAR, titulado “Información relevante Carolina Espinoza a partir del 1-4-19”.

5. Contrato a honorarios a suma alzada suscrito entre Carolina Espinoza Ibarra y Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fecha 5 de febrero de 2018.

6. Contrato a honorarios a suma alzada suscrito entre Carolina Espinoza Ibarra y Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fecha 2 de enero de 2019.

7. Contrato a honorarios a suma alzada suscrito entre Carolina Espinoza Ibarra y Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fecha 2 de enero de 2020

8. Contrato de Trabajo suscrito entre Carolina Espinoza Ibarra y Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fecha 1 de abril de 2020.

9. Planillas de transparencia activa informando del personal de la demandada, para los meses de marzo 2023, septiembre 2022, marzo 2020, febrero 2023, julio 2022, enero 2023, abril 2020, agosto 2023.

10. Captura de pantalla de convocatoria postulaciones a Secretaria (o) para la Región Metropolitana de Santiago de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, publicada en la página web de Empleos Públicos, capturada con fecha 11/07/2023.

11. Organigrama de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales para el año 2022.

12. Descriptor de cargo de Secretaria (o) de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

13. Resolución exenta Nº 1 de fecha 2 de enero de 2020, que aprueba la política de remuneraciones para el personal de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.



14. Documento de fecha diciembre 2019, con la política de remuneraciones de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chilevalora).

15. Correo de Alejandro Juacida con fecha viernes 07 de julio de 2023, informando al equipo de Chilevalora sobre el inicio de un proceso de selección para la contratación del cargo de Secretaria (o).

16. Certificado histórico de cotizaciones de Carolina del Rosario Espinoza Ibarra, emitido por A.F.P. Hábitat con fecha 12 de julio de 2023.

17. Documentos de Procedimiento de Movilidad Interna del Área de Administración, Finanzas y Personas de la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fechas abril 2021 y febrero 2020.

18. Resolución Exenta N° 18 de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que Aprueba Reglamento sobre Horario de Trabajo y Control de Asistencia del Personal de la Comisión del Sistema Nacional de

Certificación de Competencias Laborales, de fecha 30 de enero de 2017.

19. Resolución exenta N° 187 de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que Aprueba Directrices para Movilidad Interna de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fecha 20 de agosto de 2021.

## **II.- Testimonial:**

Rindió la testifical de Nicolás Navarrete Betancourt y Esteban Enrique Mondaca Toledo, quienes legalmente juramentados y dando razón de sus dichos expusieron:

El primer que conoce a las partes del juicio, la actora que fue compañera, trabajaron juntos en Chile Valora desde el año 2018, agrega que era encargado de proyectos desde hace 5 años, añade que la actora ya estaba cuando él llegó se desempeñaba como asistente administrativo, gestionan pagos, ve la agenda, realización actividades logísticas y formaba parte de la Asociación de funcionarios al igual que él. Explica que fue desvinculada este año. Expone que en el año 2018, trabajaba en el área de administración y finanzas, como honorario, después a evaluación y este año fue movida al área de fortalecimiento sectorial y llegó una jefatura nueva y fue desvinculada. Manifiesta que la actora tenía funciones permanentes a pesar de esta



contratada a honorarios, tiene sistema biométrico, deben estar 9 horas diarias, la demandante se registraba en el sistema biométrico. Añade que los asistentes administrativos dependen de la jefatura del área. Indica que habría sido despedida, añade que fue citado a una reunión como presidente de la asociación de funcionarios, añade que se le dijo que se le despedía por necesidades de la empresa y que las funciones iban a ser reemplazadas. Añade que los cargos administrativos siguen vigentes, lo que se hizo fue cambio del título del cargo, pero las actividades son las mismas. Expone que durante todos los años trabajo en forma exclusiva para la demandada. Interrogado por el Tribunal señala que lo que se cambió fue el nombre del cargo. Añade que no sabe si se han despedido más personas por necesidades de la empresa.

El segundo que conoce a las partes del juicio, porque actualmente trabaja en Chile Valora, añade que trabaja desde el 2015 a la fecha y a la demandante desde el 2018. Explica que la demandante ya no trabaja en la demandada, dejó de trabajar el 2022. Indica que la demandante desde el 2018, trabajo como asistente administrativo en administración y finanzas, luego paso a ser parte del área de centros y luego al área de fortalecimiento en el año 2022, finiquitándole en su contrato. Sostiene que tenía sus mismas condiciones de prestación de servicios de 9 horas de lunes a jueves y viernes de 8 horas de 09:00 a 17:00, tenía un puesto de trabajo dependiendo donde estaba asignada, prestando servicios en Miraflores 114, piso 5 y 8. Añade que tiene registro de huella, marcando la entrada y la salida, lo que también hacía la demandante. Manifiesta que ella respondía a las jefaturas del área. Sostiene que no sabe porque fue finiquitada. Explica que las funciones de la demandante, de asistente administrativo, continúan por distintas personas, las que gestionan documentación de pago y coordinación. Interrogado por el Tribunal señala que hay contrataciones nuevas para realizar las labores de la demandante, gestión de memos de pago. Agrega que no sabe si hay otras labores distribuidas. Añade que gestionaba facturas, contactaba a las contrapartes de los contratos, hacia gestiones de pago, agrega que en su área lo hace Luis Recabarren de DAF, que trabajaba antes para la demandada.

#### **IV.- Oficios:**



La parte demandante pidió se oficiara a Isapre Consalud S.A y a la AFC Chile., cuya respuesta es la que aparece en la carpeta digital.

#### **IV.- Exhibición de documentos:**

La parte demandante pidió además se exhibiera el registro de asistencia de Carolina Espinoza Ibarra durante el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020.

**OCTAVO:** Que a su turno la parte demandada rindió los siguientes medios de prueba, a saber:

#### **I.- Documental:**

Incorporó los siguientes documentos en la audiencia de juicio, los que no fueron objetados de contrario y que consisten en:

1. Resolución N°118926/35/2018, de 16 de febrero de 2018, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que aprobó el contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Carolina Espinoza.

2. Resolución N°118926/13/2019, de 9 de enero de 2019, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que aprobó el contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Carolina Espinoza

3. Resolución N°118926/38/2020, de 28 de enero de 2020, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que aprobó el contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Carolina Espinoza.

4. Resolución Exenta N°74 de 27 de marzo de 2020, que autorizó contrato de trabajo de doña Carolina Espinoza Ibarra.

5. Resolución N°118926/80/2020, de 22 de abril de 2020, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que aprobó el contrato de trabajo de doña Carolina Espinoza Ibarra, y contiene su texto.

6. Resolución N°118926/76/2023, de 11 de abril de 2023, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que dispuso poner término al contrato de trabajo de doña Carolina Espinoza.

7. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de 31 de marzo de 2023.

8. Resolución Exenta DAF N°16, de 13 de abril de 2023, que aprobó el finiquito de contrato de trabajo de doña Carolina Espinoza Ibarra.

9. Finiquito contrato de trabajo de Carolina Espinoza Ibarra, de 13 de abril de 2023, suscrito con reserva con fecha de 17 de abril de 2023.



## II.- Testimonial:

Rindió la testifical de Luis Juacida Ramírez y Claudio González Jara, quienes legalmente juramentados expusieron:

El primero que conoce a las partes del juicio ya que es encargado de personal de la demandada, desde 2015 a la fecha y la actora fue funcionaria de la demandada hasta marzo de 2023. Explica que el juicio es por despido injustificado y otras razones expuestas en el finiquito. Añade que la actora prestó servicios a honorarios desde febrero de 2018 a marzo de 2022, pasando a código del trabajo desde marzo de 2022, desempeñándose como asistente administrativa, como decía su contrato a honorarios. Explica que los servicios de la demandante no los presta nadie. Indica que hay algunas de las labores de la actora absorbidas por los otros funcionarios y otras como él envió de correspondencia por el oficial de partes. Añade que se puso fin a la relación laboral por reestructuración del área, no siendo necesario el cargo del asistente sino que se requerían otro tipo de personal. Contraexaminado señala que la demandante cumplía labores de asistente administrativa. Añade que el área en si estaba cambiando por lo que se requería funcionarios que prestaran otro tipo de servicio, como fortalecimiento del sector, desconoce las competencias necesarias, debe ser las determinadas por la jefatura respectiva. Sostiene que la demandante debía manejar correspondencia, tramitación de memos y cometidos y manejo de la base de dato del área, entre otras labores. Expresa las funciones de la demandante están derivadas a otra persona, como tramitación de memos lo hace el oficial de partes. Explica que para estas funciones no se ha contratado más personal. Agrega que entre el contrato a honorarios y contrato por código del trabajo prestó servicios en forma continua, entiende que con el contrato de trabajo se pudo descriptor de cargo, porque honorarios no tiene descriptor, en los hechos eran muy parecidas. Interrogado por el Tribunal dice que no recuerda si las funciones eran las mismas o no. Agrega que siempre manejo memos y esas cosas.

El segundo que sabe de qué la demandante estuvo prestando servicios a honorarios inicialmente en Chile Valora y luego fue contratada como funcionaria, un par de años después 2020 cree, con contrato de trabajo, realizando labores de apoyo administrativo, demandando unas prestaciones. Explica que conoce a la actora por su prestación de servicios en la demandada,



él también trabaja en dicho lugar. Expone que la demandante trabajo desde el año 2018 hasta marzo de 2023. Indica que el contrato a honorarios se indicaban el apoyo en la prestación de servicios en su área, junto con la subdirección, estando un par de años y luego prestó servicios en otra área en el área de centro de acreditación y finalmente trabajo en el área de fortalecimiento, con contrato de Código del Trabajo. Añade que se puso término a los servicios de la actora, porque hubo un rediseño del área y las labores de la actora se transfirieron a otra persona, que se desempeñaba en las mismas labores para otras áreas, no contratándose a nadie. Manifiesta que las labores las realiza la secretaria de dirección, con apoyo de una secretaria. Contraexaminado dice que es jefe de administración, finanzas y personas. Añade que no se contrataron personas en el área que estaba contratada la demandante, absorbiendo sus funciones por otras personas. Interrogado por el Tribunal dice que las funciones de la demandante fueron absorbidas por la secretaria antes indicada.

### **III.- Oficios:**

La parte demandada pidió se oficiara a Isapre Consalud y a la AFP Habitat, incorporándose las respuestas que aparecen en la carpeta digital.

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

La parte demandada requirió a la parte demandante se exhibieran formularios y certificados de declaración de impuesto a la renta de los años tributarios 2019 a 2021, lo que se cumplió.

### **I.- EN CUANTO A LA EXCEPCION DE FINIQUITO:**

**OCTAVO:** Que al respecto la parte demandada señaló que la demandante firmó y ratificó un finiquito de contrato de trabajo con fecha 17 de abril de 2023, en el cual declaró expresamente no tener derecho ni reclamo alguno en contra de ella, dando por cumplidas todas las obligaciones del contrato, y renunció a todas las acciones de cualquier naturaleza, que tuvieran su causa en la relación laboral, en el término de ésta, como en la suscripción del finiquito, formulando la siguiente reserva de derechos:

“Me reservo el derecho para demandar en tribunales por el despido improcedente, recargo legal, restitución y pago de descuento del seguro de cesantía, diferencias de indemnizaciones y prestaciones por error en la base de



cálculo del finiquito, feriados legales y proporcionales”. Añade que así la cosas, la acción declarativa de existencia de relación laboral por el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020, la acción de pago de diferencia de indemnización por años de servicio, de pago de cotizaciones previsionales por el período señalado, y la acción de nulidad del despido deben ser íntegramente rechazadas porque ha operado a su respecto el efecto liberatorio del finiquito de conformidad a lo establecido en el artículo 177 del CT, conforme al cual el empleador puede usar en su beneficio el finiquito en la medida que éste haya sido leído, firmado y ratificado por el trabajador ante ministro de fe, como en el caso de marras.

**NOVENO:** Que la parte demandante evacuando el traslado que le fuera conferido pidió su rechazo, declarándose que no existió poder liberatorio del finiquito respecto de la acción de declaración de relación laboral y las prestaciones relacionadas a ella, en primer lugar porque el finiquito se circunscribe a un periodo determinado y luego por cuanto al haber hecho la reserva de derechos la trabajadora, no se le puede pedir que la misma contenga frases sacramentales.

**DECIMO:** Que conforme finiquito incorporado en la audiencia de juicio es posible establecer que en él se da cuenta la fecha de ingreso de la demandante el 1 de abril de 2020, como el término de los servicios el 31 de marzo de 2023, por necesidades de la empresa y el pago de una suma de dinero por concepto de indemnizaciones y/o feriado, en base al periodo antes referido, agregándose las siguientes cláusulas:

*“CUARTO: Las partes dejan expresa constancia que mediante el pago a que se refiere la cláusula anterior, el ex empleador paga íntegramente todas y cada una de las obligaciones que mantenía en favor de la ex trabajadora o que eventualmente pudieren derivarse de la relación laboral que mantuvo con la ex trabajadora en razón de la terminación del/ contrato de trabajo que existió entre las partes.*

*QUINTO: Por este acto, la ex trabajadora declara expresamente que el ex empleador ha cumplido cabal e íntegramente con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, y en especial que ha sido informado del estado de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del término de la relación laboral, las que se encuentran al día y, que se le*



han adjuntado todos y cada uno de los comprobantes que así lo justifican.

*SEXTO: La ex trabajadora deja expresa constancia en este acto, que no existen otras obligaciones, ni prestaciones del ex empleador en su favor, así como tampoco beneficio alguno de ninguna naturaleza, sea de carácter legal, contractual o voluntario a que pudiese tener derecho o que pudiese pretender por cualquier causa o motivo, aparte de lo que se ha obligado a pagar el ex empleador en el presente finiquito.*

*En consecuencia, la ex trabajadora, viene en otorgar el más amplio, total y completo finiquito por la relación laboral que lo unió con el ex Empleador. Según ya se especificó, señalando expresamente que ésta nada le adeuda por concepto alguno, y que a la fecha ha recibido fiel y oportunamente todas las prestaciones correspondientes, por lo que no tiene reclamo alguno que formular en contra de esta o de sus representantes.*

*SEPTIMO: Asimismo, en este acto y por este instrumento, Don(a) Carolina del Rosario Espinoza Ibarra, viene en renunciar expresamente a todo tipo y clase de acciones judiciales o extrajudiciales, sean éstas de carácter laboral, civil, administrativo, penal y/o de cualquier otra naturaleza que sean y que eventualmente pudiese pretender o corresponderle, o que pudiese emanar de la relación laboral que mantuvo con la antes señalada sociedad, de la terminación del trabajo o de este finiquito.”*

Además se añadió en forma manuscrita la siguiente frase “*Me reservo el derecho para demandar en tribunales por el despido improcedente, recargo y pago por descuento del seguro de cesantía, diferencias de indemnización y prestaciones por error en base a cálculo del finiquito, feriados legales y proporcionales*”

**UNDECIMO:** Que de acuerdo a lo que señalan los autores Thayer y Novoa en su Manual de Derecho del Trabajo el finiquito es “instrumento emanado y suscritos por las partes de un contrato de trabajo, empleador y trabajador con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiera suscrito, con conocimiento de otra” (Manual de Derecho de Trabajo, Thayer y Novoa, Tomo III, Editorial Jurídica)



**DUODECIMO:** Que de esta forma, el finiquito corresponde a un acuerdo de voluntades, por medio del cual empleador y trabajador dejan constancia de la conclusión del vínculo laboral y de la manera en que aquello se produce, a fin de dar por extinguidas las obligaciones que existieren o estuvieren pendientes entre ellas, liberándose con ello de todas reclamaciones que pudieren efectuarse las partes de una relación de esta naturaleza, al término de aquella, a saber la procedencia del despido y el cobro de las prestaciones derivadas de la misma, entre otros conceptos.

**DECIMO TERCERO:** Que debe recordarse además la actual fisonomía de dicho acuerdo de voluntades, el cual fue modificado a través de la ley 21.361, de fecha 27 de julio de 2021 y que entró en vigencia el 12 de noviembre de 2021, a fin de incorporar la suscripción de finiquitos en forma electrónica, agregando la posibilidad de dejar por parte del trabajador reserva de derechos e indicando en su inciso final “El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.”

**DECIMO CUARTO:** Que atendido el finiquito antes referido, se desprende que la demandante no se encontraba de acuerdo con aquel, por existir un error en la base de cálculo advirtiendo además, entre otras cosas, una diferencia en el pago de las indemnizaciones, conforme el tenor de la reserva de derechos puesto en él y apareciendo en el texto de dicho documento, que el acuerdo al que arribaron las partes, dice relación con la relación laboral reconocida, no es posible sino establecer que el consentimiento respecto de dar por terminado cualquier vínculo entre las partes no se formó respecto de la calificación de la vinculación previa que tuvieron las partes y consecuentemente el pago de las prestaciones derivadas de ello como la sanción por la falta de entero de las cotizaciones de seguridad social, motivo por el cual se rechazará la excepción opuesta.

## **II.- EN CUANTO A LA EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN:**

**DECIMO QUINTO:** Que la parte demandada interpuso además excepción de prescripción indicando para ello que la acción declarativa de existencia de relación laboral por el período comprendido entre el 1 de febrero de 2018 al 31 de marzo de 2020 debe rechazarse porque se ha extinguido por prescripción, ya que de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del



artículo 510 del CT “Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles” y en el presente caso la demandante solicita que se declare que la relación contractual que mantuvo con ella entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de marzo de 2020 fue de carácter laboral y no estatutaria de derecho público.

**DECIMO SEXTO:** Que la parte demandante evacuando el traslado que le fuera conferido, indicó que tal excepción debe ser rechazada, ya que tal como se ha establecido en unificación de jurisprudencia la prescripción extintiva de dos años se debe contar desde la fecha en la que las prestaciones se hicieron exigibles, esto es desde el término de la relación laboral.

**DECIMO SEPTIMO:** Que conforme lo dispone el inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo, los derechos regidos por dicho cuerpo legal prescribirán en el plazo de dos años desde la fecha en que se hizo exigible.

**DECIMO OCTAVO:** Que por otra parte los artículos 2514 y siguientes del Código Civil, disponen que la prescripción que extingue acciones y derechos ajenos exige solamente cierto lapso de tiempo, durante el cual no se hayan ejercido dichas acciones, contándose este tiempo desde que la obligación se hizo exigible, siendo cinco años para las acciones ordinarias.

**DECIMO NOVENO:** Que conforme aparece de la demanda de autos, aquello que se pide por la actora es la declaración de una relación laboral de carácter continua entre el 1 de febrero de 2018 y 31 de marzo de 2023, solicitándose en base a ello el pago de diferencia de indemnizaciones y las cotizaciones de seguridad social del periodo no reconocido, además de la sanción de nulidad de despido.

**VIGESIMO:** Que atendido lo antes señalado, no es posible para esta juez, dar lugar a la prescripción opuesta, desde que lo solicitado, esto es la declaración de relación laboral continua, supone la existencia de tal estado en el tiempo, haciéndose exigible, una vez que la misma concluyó a saber el 31 de marzo de 2023, no habiendo transcurrido entre esa fecha y la notificación de la demanda, los dos y cinco años, establecidos en la ley, razón por la cual se rechazará la demanda en este capítulo.

### III.- EN CUANTO AL FONDO:



**VIGESIMO PRIMERO:** Que no se encuentra controvertido en juicio la circunstancia de que las partes celebraron sucesivos contratos a honorarios, con vigencia entre el 1° de febrero y 31 de diciembre del 2018, 1° de enero y 31 de diciembre del 2019 y entre el 2 de enero y 31 de marzo del 2020, percibiendo honorarios por ello previa emisión de boleta, periodo en el cual la demandada no descontó ni enteró cotizaciones previsionales; que las partes celebraron un contrato de trabajo el 1° de abril del 2020 desempeñándose la demandante como Asistente Administrativa del Área de Centros, Evaluadores y Articulación de TP con una remuneración para efecto del artículo 172 de \$1.114.419; que con fecha 31 de marzo de 2023 se puso término a la relación laboral que unía a las partes fundada en la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa en cumplimiento de las formalidades legales respecto a la existencia de la carta y al envío de la misma en tiempo y forma y que la demandante firmó finiquito antes ministro de fe, con reserva de derechos, oportunidad en la que se le pagó por indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$1.114.419 y por años de servicio \$3.343.473, vacaciones pendientes por \$ 557.237 y vacaciones proporcionales por \$334.342.-

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que de esta forma, la controversia de autos radican en determinar la fecha de inicio de la relación laboral, luego la concurrencia de los hechos invocados en la carta aviso de despido y si estos corresponden a la causal de caducidad invocada, para finalmente establecer si se adeudan las cotizaciones de seguridad social reclamadas en autos.

**VIGESIMO TERCERO:** Que la primera discusión de la cual se hará cargo el tribunal dice relación con la fecha de inicio de la relación laboral existente entre las partes.

**VIGESIMO CUARTO:** Que para acreditar sus dichos la parte demandante incorporó en la audiencia de juicio, los siguientes documentos:

a) Boletas de honorarios conforme el siguiente detalle:

1 20/02/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Administrativo Alta Dirección Pública cuota 1/11

2 21/03/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 2/11

4 23/04/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 3/11

7 23/04/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 4/11



- 8 24/06/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 5/11
- 9 23/07/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 6/11
- 10 23/08/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 7/11
- 11 24/09/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 8/11
- 12 24/10/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 9/11
- 13 26/11/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 10/11
- 14 18/12/2018 \$774.000 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 11/11
- 15 21/01/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 1/12
- 16 20/02/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 2/12
- 17 25/03/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 3/12
- 18 23/04/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 4/12
- 19 24/05/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 5/12
- 20 24/06/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 6/12
- 21 22/07/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 7/12
- 22 22/08/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 8/12
- 23 11/09/2019 \$400.545 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública 1° cuota 9/12
- 24 24/09/2019 \$400.545 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública 2° cuota 9/12
- 25 22/10/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 10/12
- 26 24/11/2019 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 11/12
- 27 10/12/2019 \$400.545 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública 1° cuota 12/12
- 28 23/12/2019 \$400.545 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública 2° cuota 12/12
- 29 27/01/2020 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 1/3
- 30 21/02/2020 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 2/3
- 31 0/03/2020 \$801.090 Apoyo Técn y Adm Alta Dirección Pública cuota 3/3

b) Informativo por medio del cual se le informa a la demandante que a partir del 1 de abril de 2019, que su jefatura directa se mantiene en el jefe del DAF, con el mismo puesto de trabajo, siendo sus funciones apoyo administrativo a Subdirección, área DAF, control de gestión y auditoría interna.



c) Contrato a honorarios de fecha 5 de febrero de 2018, suscrito entre las partes, por medio del cual la actora se obliga a prestar servicios consistente en el desarrollo de las siguientes labores:

1. Apoyo en actividades de clasificación, archivo y escaneo de información relacionada con la ejecución de contratos.
2. Gestión de pago de consultores, personal a honorarios y proveedores.
3. Construcción y mantención de bases de datos.
4. Apoyo en la preparación y tramitación de cometidos funcionales, permisos con y sin goce de remuneraciones, feriados legales y rendiciones de gastos.
5. Organización y control de agenda de reuniones con usuarios externos, sean proveedores de servicios, centros de evaluación y certificación, organismos sectoriales o público en general.
6. Apoyo operativo en reuniones del equipo de trabajo y sesiones de la Comisión.
7. Apoyo en la gestión de compras, es decir, realización de cotizaciones, recepción de bienes y servicios, control de inventario, etc.
8. Apoyo en la gestión de las licitaciones de las áreas, a través de, entre otras, las siguientes actividades: agendar etapas, realizar acta de evaluación, gestionar firmas, escanear documentos, etc.
9. Apoyo a la secretaria de dirección en tareas de atención de público, contacto con proveedores y gestiones con otros servicios públicos.
10. Otras funciones que sean necesarias para el cumplimiento del objeto de la contratación y que sean solicitadas por el supervisor definido en este contrato.

Asimismo las partes pactaron una duración entre el 1 de febrero y el 31 de diciembre de 2018 y que las labores se desempeñarían en las dependencias de la demandada, en una jornada de 44 horas semanales, que se distribuirán en jornadas diarias de 9 horas los días lunes a jueves y de 8 horas el día viernes, debiendo registrar diariamente su horario de entrada y salida, a través del sistema de control de asistencia que la Comisión haya dispuesto para ello.

Además concordaron el pago un monto bruto total de \$8.514.000 (ocho millones quinientos catorce mil pesos), el que se pagará en 11 cuotas por un



monto de \$774.000 (setecientos setenta y cuatro mil pesos) cada una, contra presentación de informes mensuales que den cuenta del cumplimiento de las labores encargadas.

Indicaron además que la demandante tendría derecho al pago de los gastos correspondientes por concepto de pasajes, alojamiento, alimentación y traslados en el caso del cumplimiento de un cometido; descanso anual de 15 días hábiles; permisos de 6 días hábiles con pago de honorarios, 6 meses sin pago, fallecimiento de un hijo, cónyuge, conviviente civil, padre, madre o hijo en gestación, por los plazos y en los términos señalados en los incisos primero, segundo y tercero del artículo 66 del Código del Trabajo, día inserto entre dos feriados o un feriado y un día sábado o domingo, acordando la compensación de las horas no trabajadas, conforme a lo establecido en el artículo 35 bis del Código del Trabajo, matrimonio de la persona contratada, en los términos establecidos en el artículo 207 bis del Código del Trabajo y caso de nacimiento de un hijo o en proceso de adopción, de cinco días de forma continua, excluyendo el descanso semanal, en los términos que establece el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, modificado por el artículo único de la Ley N° 20.482; descanso prenatal y postnatal, fuero maternal, amamantamiento y sala cuna; participación en actividades de capacitación y uso de licencias médicas con pago desde el 4 día.

También pactaron que actuaría como contraparte técnica de la persona contratada, el Jefe del Área de Administración y Finanzas, o quien lo reemplace en caso de ausencia o impedimento y en tal condición, le correspondería entregar y/o disponer la entrega de toda la información que la persona contratada requiera para el adecuado desarrollo del trabajo encomendado; controlar el avance de las tareas encomendadas, en calidad y oportunidad, y efectuar las observaciones que correspondan; aprobar los informes mensuales de actividades, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula quinta del presente contrato y autorizar los descansos y permisos establecidos en la cláusula siguiente, en forma previa a su aprobación por parte de la jefatura del Servicio.

Expresa para fundar la contratación que la Secretaría Ejecutiva de la Comisión dispone de una estructura organizacional compuesta por: una Subdirección; una Fiscalía; un Área de Administración y Finanzas; un Área de Planificación y Control de Gestión; un Área de Competencias Laborales; un



Área de Centros y Evaluadores; un Área de Relaciones Institucionales; un Área de Información y Estudios y un Área de Comunicaciones. Esta estructura cuenta con el apoyo operativo de una secretaria de dirección, una asistente administrativa y un auxiliar.

d) Contrato a honorarios de fecha 2 de enero de 2019, suscrito entre las partes, en los mismos términos del antes detallado, con excepción de su duración estableciendo la vigencia del mismo entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2019 además del pago un monto bruto total de \$9.613.080, el que se pagará en 12 cuotas por un monto de \$801.090 cada una, agregándose la compensación al trabajo extraordinario según Estatuto Administrativo.

e) Contrato a honorarios de fecha 2 de enero de 2020, suscrito entre las partes, en los mismos términos de los antes detallados en relación a las funciones y derecho a la maternidad, estableciendo la vigencia del mismo entre el 1 de enero y 31 de marzo de 2020 además del pago un monto bruto total de \$2.403.270, el que se pagará en 3 cuotas por un monto de \$801.090 cada una.

f) Contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2020, suscrito entre las partes, por medio del cual la demandante se obliga a prestar servicios de asistente administrativa del área de centros, evaluadores y articulación TP, debiendo realizar funciones en las dependencias de la ciudad de Santiago, pudiendo ser trasladada o destinadas a cometidos específicos para desarrollar sus labores o actividades de capacitación, con una jornada de 44 horas semanales, que se distribuirán en jornadas diarias de 9 horas los días lunes a jueves y de 8 horas el día viernes, la cual será interrumpida por un descanso de 1 hora, destinada a colación diariamente y una remuneración total bruta mensual de \$913.200.-

g) Planilla de Transparencia de la demandada de los meses de marzo 2023, septiembre 2022, marzo 2020, febrero 2023, julio 2022, enero 2023, abril 2020, agosto 2023 en el cual aparece la demandante indicando que brinda asistencia operativa y administrativa.

h) Captura de pantalla de convocatoria a postulación para el cargo de Secretario de fecha 11 de julio de 2023, siendo el objetivo del cargo, el ser responsable de colaborar y apoyar a jefaturas en materias administrativas, de gestión de documentos y/o tareas logísticas de los procesos internos que lo requieran para contribuir a la eficiencia institucional y sus funciones 1. Apoyo



Logístico en Actividades Institucionales, atender llamados telefónicos, gestionar mensajes y realizar derivaciones internas, cuando corresponda. Gestionar la reserva de salas para reuniones y apoyo logístico que se requiera. Coordinar y confirmar la asistencia de los participantes a actividades, cuando se le solicite. Realizar gestiones de copiado y escaneo de material o documentación que se requiera. Apoyar la gestión logística y/o administrativa para la realización de actividades internas o externas, cuando se le solicite. 2. Gestión Documental Registrar oportunamente toda la documentación que ingresa o se envía, hacia y desde la institución. Confeccionar y/o tramitar documentación, tales como Memorandos, Cartas, y Formularios de Personal de acuerdo con la normativa legal vigente, entre otros. Elaborar y/o tramitar documentos administrativos necesarios para la ejecución de procesos internos, como elaboración de cometidos, apoyo en rendiciones, pago, solicitudes de compras otros que se le solicite. Hacer seguimiento y mantener registro de los trámites administrativos a su cargo 3. Labores Generales Gestionar agendas. Organizar, administrar y resguardar los documentos a su cargo. Colaborar con otras tareas que le sean encomendadas, en el ámbito de su competencia.

i) Organigrama de la demandada.

j) Descriptor de cargo de Secretaria de la demandada, que posee las funciones que se indican en la captura de pantalla antes referido.

k) Resolución Exenta N° 1, de fecha 2 de enero de 2020, que aprueba la política de remuneraciones de la demandada.

l) Política de remuneraciones.

m) Correo electrónico por medio del cual se informa el inicio de proceso de selección para la contratación de cargo de Secretario.

n) Certificado de cotizaciones previsionales de fecha 12 de julio de 2023.

ñ) Procedimiento de Movilidad Interna del Área de Administración, Finanzas y Personas de la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fechas abril 2021 y febrero 2020.

o) Resolución Exenta N° 18 de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que Aprueba Reglamento sobre Horario de Trabajo y Control de Asistencia del Personal de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fecha 30 de enero de 2017.



o) Resolución exenta N° 187 de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que Aprueba Directrices para Movilidad Interna de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de fecha 20 de agosto de 2021.

Que además incorporó el registro de asistencia de la demandante, mediante exhibición de documentos y respuesta de oficios.

Que asimismo rindió la testimonial de autos.

**VIGESIMO QUINTO:** Que la demandada incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos:

a) Resolución N°118926/35/2018, de 16 de febrero de 2018, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que aprobó el contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Carolina Espinoza, en los términos referidos en el motivo anterior.

b) Resolución N°118926/13/2019, de 9 de enero de 2019, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que aprobó el contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Carolina Espinoza, en los términos referidos en el motivo anterior.

c) Resolución N°118926/38/2020, de 28 de enero de 2020, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que aprobó el contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Carolina Espinoza, en los términos referidos en el motivo anterior.

d) Resolución Exenta N°74 de 27 de marzo de 2020, que autorizó contrato de trabajo de doña Carolina Espinoza Ibarra, en los términos referidos en el motivo anterior.

e) Resolución N°118926/80/2020, de 22 de abril de 2020, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, que aprobó el contrato de trabajo de doña Carolina Espinoza Ibarra, y contiene su texto.

Que además incorporó mediante exhibición los formularios y certificados de declaración de impuesto a la renta de los años tributarios 2019 a 2021.

Que asimismo se aparejo la respuesta de oficio de Isapre Consalud y AFP Habitat.

Que también rindió la testimonial de autos.



**VIGESIMO SEXTO:** Que la discusión de autos, radica en determina la naturaleza la relación existente entre el actor y la demandada de autos previo al mes de abril de 2020, toda vez que la primera indica que es de naturaleza laboral y el segundo una de carácter civil.

**VIGESIMO SEPTIMO:** Que para la resolución del punto antes referido, resulta útil tener presente lo señalado en los artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, los que disponen en síntesis que el contrato de trabajo es una convención por la cual empleador y trabajador se obligan recíprocamente una a prestar servicios, bajo dependencia y subordinación y la otra a pagar por los mismos, debiendo presumirse la calidad de tal de toda labor que tenga esas características y por otra parte lo dispuesto en el artículo 3 letra a) y b) del cuerpo legal antes mencionado, el que señala que “empleador” es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo y “trabajador” es toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

**VIGESIMO OCTAVO:** Que asimismo debe tenerse en consideración uno de los principios que rigen nuestro derecho laboral, esto es el de primacía de la realidad en virtud del cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero (Américo Pla. Fundamentos de Derecho Laboral. Sergio Gamonal Contreras. Año 2008. Primera Edición. Página 120)

**VIGESIMO NOVENO:** Que conforme a lo antes señalado, para determinar si estamos frente a una relación contractual de naturaleza laboral, más que basarse en aquello suscrito por las partes, debe estarse a la forma en la cual se desarrolló la misma durante su vigencia, específicamente en relación a la develación de antecedentes que denoten la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, los que según la jurisprudencia judicial y administrativa se demuestra en una serie de factores que pueden darse en mayor o menor medida, como obligación de asistencia del trabajador, continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, obligación del trabajador de ceñirse a las instrucciones y a los controles establecidos por el empleador, obligación del trabajador de



mantenerse a las órdenes del empleador y de acatar y obedecer sus instrucciones, derecho del empleador a dirigir al trabajador indicándole la forma y oportunidad de la ejecución de sus labores y supervigilancia o fiscalización del empleador en el desarrollo de las funciones que corresponden de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados (Código del Trabajo comentado. René Moraga Peña. Primera Edición. Año 2009. Página 13), continuidad de los servicios en el tiempo, exclusividad, reconocimiento de descanso semanal y anual, periodicidad en el pago de remuneraciones etc.

**TRIGESIMO:** Que además en los presentes autos debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo el que dispone “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.”

**TRIGESIMO PRIMERO:** Que debe también tenerse a la vista lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 20.067, por medio de la cual se crea la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que posee personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y cuya función será la implementación de las acciones reguladas en la presente ley.

Que luego el artículo 8 dispone que la Comisión tendrá una Secretaría Ejecutiva cuyas funciones serán las que le encomienda esta ley, debiendo dentro del plazo de ciento ochenta días a contar de la vigencia de la presente



ley, elaborar un reglamento interno que normará lo concerniente al funcionamiento y personal de la Secretaría Ejecutiva, el que se regirá por las disposiciones del Código del Trabajo.

**TRIGESIMO SEGUNDO:** Que debe también tenerse a la vista lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 18.834, en el cual se indica que 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.

**TRIGESIMO TERCERO:** Que de los medios de prueba rendidos en autos, a saber resoluciones, contratos y boletas a honorarios, es posible determinar que la actora fue contratada a honorarios entre el 1 de febrero de 2018 y 31 de marzo de 2020, suscribiéndose 3 contrato de prestación de servicios a honorarios, con duración de un año para los periodos febrero a diciembre de 2018, enero a diciembre de 2019 y enero a marzo de 2020, recibiendo mes a mes una contraprestación en dinero por sus actividades, la que era pactada en los mismos contratos.

**TRIGESIMO CUARTO:** Que además de lo anterior, aparece de los decretos y convenios a honorarios, además de la testimonial de autos, que la demandante se desempeñó para la demandada, realizando labores de asistente administrativa, realizando entre otras actividades gestiones de pago, manejo de correspondencia, tramitación de memos y cometidos, manejo de bases de datos etc.



Que lo antes señalado es por cuanto así se lee de los contratos a honorarios y conforme además de lo declarado por los testigos ambas partes, quienes dan cuenta de sus actividades en la demandada.

**TRIGESIMO QUINTO:** Que además de lo anterior, se probó en el proceso que la actora entre febrero de 2018 y marzo de 2020, tuvo derechos de protección a la maternidad establecidos en el Código del Trabajo y en algunas oportunidades, permisos y feriado propios de la normativa laboral, además de derecho a capacitación, cometidos específicos, licencia médica etc.

**TRIGESIMO SEXTO:** Que por otra parte se lee de los contratos la demandante en el periodo antes referido, estuvo sujeto a jornada de trabajo y registro de asistencia.

**TRIGESIMO SEPTIMO:** Que finalmente, aparece que la actora fue contratada bajo normativa laboral desde el 1 de abril de 2020, desempeñándose en las mismas labores que con contrato a honorarios.

**TRIGESIMO OCTAVO:** Que atendido que se han dado por establecidos, no es posible sino para esta juez, determinar la existencia de una relación laboral entre las partes por todo el tiempo en el cual prestó servicios para la demandada, toda vez que si bien entre el 1 de febrero de 2018 y 31 de marzo de 2020, la prestación de servicios se desarrolló bajo la suscripción de diversos contratos de honorarios, aquella se desarrolló en los mismos términos que cuando se suscribió contrato de trabajo, con elementos propios de una relación de naturaleza laboral, otorgándose derechos propios de aquella, como son aquellos relacionados con la protección a la maternidad, durante toda la prestación de servicios y en algunas oportunidades feriado y permisos regulados en el Código del Trabajo, además de obligaciones propias de aquella como jornada laboral y registro de asistencia.

Que además de lo anterior, de la propia ley que regula a la demandada se indica que el personal de la secretaria ejecutiva se regirá por el Código del Trabajo.

Que en cuanto a aquello alegado por la demandada, en orden a que la contratación a honorarios, se encuentra permitido por el Estatuto Administrativo, cabe señalar que de acuerdo a lo referido en el motivo anterior su regulación debía ser conforme el Código del Trabajo, además de haber



desarrollado la actora las mismas labores durante toda la prestación de servicios para la demandada, comenzando dichas labores a través de un contrato a honorarios y luego por medio de un contrato de trabajo.

Que además de lo anterior, si bien la demandada indica que la actora se desempeñó en cometidos específicos, como ya se ha dicho reiteradamente las labores que desempeñó la demandante siempre fueron las mismas, propias de la administración de la demandada, por el lapso de 6 años.

**TRIGESIMO NOVENO:** Que habiéndose emitido pronunciamiento respecto de la existencia de una relación laboral, se acogerá la demanda respecto de la diferencia de indemnización y corresponde ahora resolver acerca del despido reclamado por la demandante.

**CUADRAGESIMO:** Que atendida la carta aviso de despido la demandante fue despedida fundado en “el marco de un proceso de rediseño en virtud del cual, el cargo que usted desempeña será eliminado de la orgánica institucional a partir de esta fecha.”

**CUADRAGESIMO PRIMERO:** Que atendido los medios de prueba rendidos en autos, a juicio de esta juez, no resulta posible establecer la existencia de un rediseño institucional, por cuanto no basta para ello la declaración de dos testigos, quienes si bien hablan de una reestructuración en la demandada, solo se refieren a ello respecto del cargo de la demandada, los que sólo indica que sus funciones se habrían traspasado a otros trabajadores, por lo que no se acredita una modificación en la organización de la demandada, que justifique su despido.

Que por otro lado, si bien se indica que las funciones de la demandante se traspasaron a otros trabajadores, sólo e menciona a una de las personas que desarrollaría algunas actividades, pero no así quienes ejecutaban las restantes, acompañándose en juicio además por parte de la demandante, antecedentes que dan cuenta de la contratación de personal para la realización de las labores encomendadas a ella, a saber la convocatoria a la postulación al cargo de secretaria y su descriptor de cargo.

Que en todo caso y de haberse entendido de la testimonial que el cargo de la actora ya no existía, de los medios de prueba antes referido es posible desprender que las actividades de la demandante serían desarrolladas por otra persona, por lo que su despido no se encuentra justificado.



Que así las cosas, se establecerá que el despido es improcedente.

**CUADRAGESIMO SEGUNDO:** Que en relación a la acción de nulidad de despido, resultando claro que la demandada no retuvo ni entero cotizaciones de seguridad social a favor de la actora y siendo la sanción establecida por el inciso 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, establecida para quien retiene y no entera tales sumas de dinero, se rechazará la demanda a su respecto.

Que además de lo anterior, debe rechazarse la acción atendido lo dispuesto por la Excelentísima Corte Suprema en Recurso de Unificación Rol N° 37.266-2017 de 15 de mayo de 2018, el que indica “Sin embargo, tratándose en su origen, de contratos de honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado-entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.”, agregando que :” la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido”

**CUADRAGESIMO TERCERO:** Que en cuanto al pago de las cotizaciones de seguridad social, atendida la circunstancia de que estas se encuentran debidamente pagadas por el trabajador, produciéndose solamente una diferencia en el agente pagador, obteniendo las mismas ganancias que se hubieran producido de haberse sido deducidas y pagadas por la demandada, no habiendo por ende desmedro alguno para el trabajador, por lo que de ordenarse su pago se produciría un enriquecimiento injusto por parte del demandante, se rechazará la demanda en este punto.



**CUADRAGESIMO CUARTO:** Que los demás medios de prueba, en nada modifican lo resuelto por lo que se omitirá un análisis pormenorizado de los mismos.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 8, 9, 66 y siguientes, 420 y siguientes, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Ley 18.883, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la excepción de finiquito y prescripción interpuesta por la **COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES** en contra de **CAROLINA ESPINOZA IBARRA** sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda de nulidad de despido, despido injustificado y cobro de indemnizaciones interpuesta en autos por **CAROLINA ESPINOZA IBARRA** en contra de la **COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**, sólo en cuanto:

a) se declara la existencia de una relación laboral entre las partes entre el 1 de febrero de 2018 y 31 de marzo de 2020, injustificado el despido que fue objeto el actor.

b) se declara que el término de los servicios del actor es improcedente.

c) la demandada deberá pagar la suma de \$2.228.838 por concepto de diferencia de indemnización.

d) la demandada deberá pagar la suma de \$1.671.693 por concepto de recargo legal.

e) que todas las sumas señaladas deberá pagarse con los intereses y reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que **SE RECHAZA** la demanda de autos, en relación a la acción de nulidad de despido y cobro de cotizaciones de seguridad social.

IV.- Que **NO SE CONDENA** en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida.

Ejecutoriada la presente sentencia definitiva, hágase devolución de los documentos guardados en custodia.

Regístrese y archívese en su oportunidad, quedando las partes notificadas personalmente en esta audiencia.

**RIT: O-4023-2023**

**RUC: 23-4-0489113-8**



Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

