

**Lautaro, dos de febrero de dos mil veinticuatro
VISTO Y TENIENDO PRESENTE**

PRIMERO: Con fecha once de mayo del año dos mil veintitrés, comparece doña CECILIA SOLANGE OÑATE JIMENEZ, chilena, soltera, periodista, cédula de identidad N° 11.481.068-1, domiciliado en Calle volcán Solipulli N°0639, Villa Mirador de Volcanes, Lautaro, región de la Araucanía y deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, en contra de la ex empleadora de su mandante, la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAUTARO, Rol Único Tributario N° 69.190.100.9, cuyo representante legal es don Raúl Alberto Schifferli Díaz, chileno, desconozco estado civil y profesión u oficio, Cédula Nacional de Identidad N° 8.057.809-1, Alcalde, ambos domiciliados para estos efectos en Bernardo O'Higgins N°1032, comuna de Lautaro, Región de la Araucanía, de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación pasa a exponer:

Señala que comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 10 de julio de 2021 a favor de la Ilustre Municipalidad de Lautaro, hasta su despido el 28 de febrero de 2023. Todo el tiempo, trabajó mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo.

Durante todo el tiempo que desempeñó sus servicios a favor de la demandada, como "directora del Centro Cultural de Lautaro" de la Dirección de Desarrollo Comunitario, (DIDECO) de la I. Municipalidad de Lautaro, además de realizar otras funciones que no eran propias de su cargo.

Dicho cargo fue evidentemente genérico, no accidental y habitual en la organización jerárquica de la Municipalidad de Lautaro. Durante todo el periodo estuvo sujeta a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones.

El contrato celebrado con la demandada constituye una abierta infracción a la legislación aplicable, pues corresponde a aquellos denominados "Contrato de Honorarios". En la especie, corresponde imputarle bajo el principio de la supremacía de la realidad la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante.

Agrega que durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto es, realizó numerosas funciones, y en virtud de éstas, es que se fueron extendiendo sus labores por un extenso periodo.

Expone que la Ilustre Municipalidad de Lautaro constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Lautaro y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma.

Regulación de la relación laboral:



Indica que el mandante nunca fue contratado como funcionario municipal en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata; suplente.

Siendo persona natural, tampoco estuvo sometido a un estatuto especial de aquellos que aplican en el Municipio. Por lo tanto, y según los contratos celebrados por el mandante y la prueba que se rendirá en su oportunidad procesal, durante todo el tiempo desempeñó sus servicios a favor de la demandada, como “directora del Centro Cultural de Lautaro” de la Dirección de Desarrollo Comunitario, (DIDECO) de la I. Municipalidad de Lautaro, realizando funciones de dirigir y administrar proyectos de atención al público, representar al Alcalde a nivel regional, nacional e internacionalmente, estar encargada de presupuesto, buscar convenios para traer recurso al centro cultural.

Lo anterior, no obsta a que las funciones se fueran ampliando durante la extensión de su período laboral, puesto que sus ocupaciones fueron muchas más de las que se especifican en esta demanda.

Conforme lo anterior, y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 4 de la Ley N° 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias. Sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son: a) Que tales materias no sean las habituales de la municipalidad; b) Que se trate de cometidos específicos; c) Que sean transitorios y temporales.

Agrega que las labores prestadas por su representada jamás fueron no habituales de la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión.

Indica que así lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Reemplazo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.584-2014, de fecha 01 de abril del año 2015, caratulado “Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago” (Considerando Octavo).

Agrega que la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que la vinculó con la Ilustre Municipalidad de Lautaro, desde el momento en que los servicios se extendieron por 1 año 7 meses y 18 días realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.

De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolló a favor de su ex empleadora no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, norma excepcional que, por lo demás, debe ser interpretada en sentido estricto y



restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Así entonces, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo.

Antecedentes del término de la relación laboral.

Señala que el día 28 de febrero de 2023, la Municipalidad de Lautaro separó a la actora de manera irregular y, a su vez, faltando a todo requisito legal. En efecto, no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral; no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiendo flagrantemente el artículo 162 inciso primero del citado cuerpo legal; tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral; entre otras irregularidades.

Cabe decir que, el día 28 de febrero de 2023, le indican que debía ir a secretaría municipal en donde fue informada que solamente trabajaba hasta ese día, y que en el transcurso del día enviarían una carta.

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

Índices de Subordinación y Dependencia:

Resulta indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la demandada no consideró al momento de celebrar contratos de honorarios con la trabajadora, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable.

En tal sentido, la empleadora consideró de forma unilateral las condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, que la relación entre el mandante y el municipio constituyó un contrato de trabajo y, por ende, se alejaron claramente de lo que contempla un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en las siguientes diferencias que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad.

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

En la especie, la demandante se desempeñó en como “directora del Centro Cultural de Lautaro” de la Dirección de Desarrollo Comunitario, (DIDECO) de la I. Municipalidad de Lautaro, realizando funciones de dirigir y administrar proyectos de



atención a público, representar al alcalde a nivel regional, nacional e internacionalmente, estar encargada de presupuesto, buscar convenios para traer recurso al centro cultural. No obstante, siempre ejerció funciones que no eran propias de su cargo, como, por ejemplo, elaborar proyectos para otras áreas de la municipalidad, y el contar con responsabilidad administrativa.

Lo anterior, implica un cargo que figuró como habitual de la institución, por más de 1 años y que conforme a ello no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios.

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

La mandante prestó servicios a favor de la Municipalidad de Lautaro por 1 año 7 meses y 18 días, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo.

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

En efecto, la Ilustre Municipalidad de Lautaro constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Lautaro y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma.

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

En la especie durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral, el mandante fue objeto de instrucciones por parte de Marcelo Pobeda, Administrador Municipal, estando sujeto en todo momento a la observancia de estos, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando de su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados.

Estas instrucciones se verificaban diariamente de forma verbal, por correos electrónicos, llamados telefónicos, y/o mensajes enviados por la aplicación WhatsApp, por parte de su jefatura.



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

-En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa: • En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un índice de una relación de subordinación y dependencia. • En el contrato a honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa.

Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo.

En la práctica la trabajadora cumplió con una jornada de trabajo que se distribuía de lunes a viernes de 08: 30 a 17:30, no obstante habitualmente debía realizar horas extraordinarias, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

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

-En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios: • En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua. • En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista.

En la especie, la actora cumplió su jornada laboral en las dependencias de la municipalidad respectiva, en calle Matta N°975, comuna de Lautaro. Por otro lado, contaba con todos los insumos necesarios para su gestión, esto es, escritorio, oficina, computador, teléfono institucional, entre otros; todos suministrados por el Municipio.

Asimismo, los contratos suscritos por la demandada reconocen un grupo de beneficios, - Feriado legal ; - Días administrativos ; - Aguinaldos; - Horas compensatorias, entre otros. -En cuanto al pago por los servicios prestados: • En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración. • En el contrato a honorarios, el pago se denomina honorario.

Agrega que si bien emitió boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de Lautaro, en la práctica recibía la contraprestación directamente de la Dirección de Administración y Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral.

Conforme al principio de la realidad y de acuerdo con la cotidianeidad del pago, esta constituía una forma de remuneración encubierta en un pseudo y peculiar "honorario", el cual se pagaba previa confección de un Informe Mensual de Gestión que



se adjuntaba a la boleta emitida a nombre la ex empleadora y del cual el municipio guarda registro.

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

Que de acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajo sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador; todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

En la especie, entre el mandante y la trabajadora existió por más de 1 año un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a su contrato, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad y demás lugares en los cuales debía ejercer sus labores fuera de su jornada laboral, y sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores.

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

Estructura de remuneraciones.

Expone que su remuneración al momento de ser despedida era por un monto de \$2.240.000.- pesos mensuales.

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



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

Por las razones explicadas, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso 5° del artículo 162° del Código del Trabajo.

Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo.

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

La omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió la empleadora, ha vulnerado la disposición normativa de los incisos 1° y 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, toda vez que no indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y de derecho para tomar la drástica decisión de desvincular a mi representada, con lo cual, le ha dejado en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

Los Tribunales de Justicia han establecidos una doctrina unánime y uniforme. En orden de proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivaron la terminación de la relación laboral en la carta de despido; esto debido a la indefensión absoluta en que ha dejado a la parte demandante.

Hace mención al fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago 22.03.04, Rol N° 2772-03.

-Sobre las cotizaciones adeudadas

Señala que la ex empleadora le adeuda cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día 10 de julio de 2021 al 28 de febrero de 2023. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

-Sanción del artículo 162 inciso quinto y siguiente del Código del Trabajo:

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

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



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

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

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

Con todo y en circunstancias de que las cotizaciones de seguridad social de la actora, y en particular sus cotizaciones previsionales se encuentran actualmente impagas por su ex empleadora, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguiente del Código del Trabajo.

-Continuidad de los servicios.

La continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas, el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a ésta parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones.

Expone que en los presentes autos encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios, emitidas por la trabajadora a favor de la I. Municipalidad de Lautaro, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan su permanencia.

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

Respecto a la renovación de contrato 2023. (Municipalidades).

Señala, que la ley N° 21.526 que Otorga reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales, publicada el día 28 de diciembre de 2022, en su artículo 77.



Que, como se ha afirmado la trabajadora prestó servicios para la Ilustre Municipalidad de Lautaro, desde el 10 de julio de 2021 al 28 de febrero de 2023, mediante la suscripción de diversos contratos a honorarios de manera sucesiva.

En base a lo antes indicado, agrega que la contratación en base a honorarios de la demandante para el año 2023, como consecuencia de la publicación de la ley antes señalada, se realizó sin las limitaciones que impone el artículo 4 de la ley 18.883, lo cual se diferencia a su contratación respecto de los periodos anteriores, respecto de las cuales se realizaron con dichas limitaciones.

No obstante, lo anterior y que a pesar de no existir en la renovación de contrato las limitaciones impuestas en la regulación del estatuto de funcionarios municipales antes citada, no continuó durante el año 2023 prestando servicios bajo claros índices de subordinación y dependencia y en las mismas condiciones que en sus contrataciones anteriores.

En cuanto a la calificación jurídica de la relación laboral, menciona Constitución Política de la República en sus artículos sexto y séptimo el denominado “Principio de Juricidad”.

Menciona el artículo 4° de la Ley N° 18.883.

Agrega que dicha normativa, por la cual se faculta a los municipios contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de los municipios, además exige la referida norma que la prestación de estos servicios sea sólo para cometidos específicos. Que existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues la prestación de servicios, efectuada por la actora, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883.

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

La infracción de la ex empleadora al Principio de Juricidad denunciada por la demandante, se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la Municipalidad teniendo la facultad para contratar a mi representada bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarla bajo la norma del artículo 4° de la Ley N° 18.883, optó y con ello infringió este principio, por celebrar, con ésta, pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la ex empleadora se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda US., que la infracción



denunciada se traduce específicamente en el momento en que el Municipio, aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica la funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

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

Agrega que la relación fáctica entre la actora y la Municipalidad demandada sobrepasó los límites permitidos por el artículo 4 de la Ley N° 18.883, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de juricidad, al no estar autorizada la ex empleadora para celebrar con el demandante dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable a este caso particular.

Hace mención al artículo 1° del Código del Trabajo.

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

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

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

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

Con todo y en atención a lo anterior, es que si bien su contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que prestó la actora a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de labores



permanentes, esenciales y fundamentales del Municipio, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la Municipalidad permanentemente realiza, por lo tanto éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que presté bajo el poder de mando de su ex empleadora fueron generales y comunes, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de estos.

En atención a lo anterior y habiendo determinado que su contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 4° de la Ley N° 18.883, y, que tampoco fue contratado bajo el régimen de planta, contrata o suplente, es que cabe preguntarse entonces cual es el régimen legal aplicable a los servicios prestados a favor de la demandada y la respuesta está en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo.

En efecto el inciso tercero de la citada norma establece el régimen aplicable al supuesto de encontrarse un trabajador de la Administración del Estado en la situación en que sus labores no estén afectas a un estatuto especial, siendo en dicho caso aplicable la regla general y común, esto es las normas del Código del Trabajo. Conforme lo anterior US., el Municipio estuvo facultado para contratar a mi representada bajo las normas del Código del Trabajo, puesto que en este caso resulta aplicable el inciso tercero de la norma ya referida.

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

En consecuencia, al disponer la ley que el personal contratado a honorarios no queda sujeto a las disposiciones del Estatuto Administrativo, precisamente porque no son funcionarios. Empero, si los servicios de una persona son contratados a “honorarios”, fuera de los casos autorizados por la ley, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el Principio de Juricidad que debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental y el Derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia.

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



que las labores que desempeñó, por su naturaleza son habituales del Municipio, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones.

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

Señala Jurisprudencia referida a la calificación de la relación laboral; Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014, Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 31160-2016, con fecha 10 de Noviembre de 2016, Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 5699-2015, de fecha 19 de Abril de 2016: d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 7091-2015 de fecha 28 de Abril de 2016, dictaminó:

a Menciona Jurisprudencia referida a la aplicación de la Sanción de Nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo; Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 45842-2016 de fecha 7 de diciembre de 2016, Fallo rechaza Recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por la demandada, Corte Suprema en causa Rol N° 6604-2014 de fecha 31 de diciembre de 2014, Fallo acoge Recurso de Unificación de Jurisprudencia, dicta Sentencia de Reemplazo Corte Suprema, en causa Rol N° 8.318-2014 de fecha 3 de marzo de 2015, Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 35232-2016, de fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó lo siguiente:

-Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos, señala que se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

Que en ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos



forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

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

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

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

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

-Teoría de los Actos Propios en materia laboral, señala que ante la posibilidad que la demandada, aplique la Teoría de los Actos Propios en contra de la actora como manifestación del Principio general de Buena Fe, se debe tener en consideración inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

Señala que la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible. (SIERRA, Alfredo. “La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito



Laboral”. En: Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y US.). Lo contrario, supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley.

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

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

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

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

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

Que la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente Fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó categóricamente que: “los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral,



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

Peticiones concretas

1.-Existencia de relación laboral. En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicita se declare que entre la demandada y la demandante existió relación laboral entre el día 10 de julio de 2021 al 28 de febrero de 2023, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

2. Continuidad de los servicios. Solicita se declare la continuidad de los servicios prestados por el mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Lautaro desde 10 de julio de 2021 al 28 de febrero de 2023.

3. Indemnizaciones adeudadas. Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que fue víctima la demandante, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

a) en virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad de \$2.240.000.- pesos.

b) En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes 1 año y lapso superior a 6 meses, por \$4.480.000.- pesos.

c) En virtud de la letra b) del artículo 168° del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$2.240.000.- pesos.

4. Feriado legal y proporcional. Por estos conceptos la demandada le adeuda a la mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados devengados: a) Feriado legal: \$1.568.000.- pesos, que equivalen a 21 días (1 año) b) Feriado proporcional: \$ 1.122.986.-pesos, que equivalen a 15,04 días (8 meses y 18 días)

5.-Otras prestaciones.

A las sumas por indemnizaciones, sus recargos y compensación de feriado detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de: A. Cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo que duró la relación laboral. B. Las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162° del Código del Trabajo, denominada "Ley Bustos".

SEGUNDO: Con fecha diecisiete de junio del año dos mil veintitrés, la demandada Ilustre Municipalidad de Lautaro, viene en contestar la demanda, solicitando su absoluto y total rechazo, por las razones de hecho y de derecho que paso a exponer:

Consideraciones de hecho



Señala que la intención de la actora en que se declare en este juicio, que el vínculo laboral que la unió con Municipalidad lo ha sido bajo un supuesto “vínculo laboral, de subordinación y dependencia”, y no de índole civil, de contrato prestación de servicios a honorarios, como lo fue en la realidad, y en segundo lugar, bajo esa premisa pretende se le reconozcan derecho a pretensiones laborales, lo cual es errado.- En el mismo sentido, la motivación de la actora es que se reconozca una condición jurídica de índole laboral que nunca tuvo con la Municipalidad de Lautaro, disponiéndose así la condena al pago de las prestaciones que indica. Las cuales sólo podrían ser factibles en caso de existir dicha vinculación mediante un contrato laboral, contrato de trabajo que regule en definitiva un vínculo de subordinación y dependencia propio de tales relaciones, reclamaciones que son improcedentes por no ser propios de su contratación. Por lo antes mencionado es que tampoco es efectivo que la demandante ejerció las actividades con sometimiento, subordinación y dependencia laboral como falsamente lo invoca en su libelo, sino porque se trató y ejerció funciones como prestadora de servicios profesionales en una especialidad, expertiz y materia en que se le requirió participar en calidad de profesional, pero nunca para pasar a ejercer funciones o materias permanentes y propias de la Municipalidad, como errada o falsamente argumenta en su demanda.-

En cuanto a la naturaleza del vínculo.

Agrega que el demandante describe la naturaleza de su vinculación como de carácter laboral, realizando encomiables esfuerzos por calificarla como bajo dependencia y subordinación, y que siempre habría sido de esa forma, desde su inicio a su término. Sin embargo y a pesar de los intentos de la actora por intentar dar una naturaleza jurídica distinta a su contratación, sus esfuerzos son insuficientes cuando analizamos en detalle siempre se trató de una prestación de servicios a honorarios, tal como pasaré a desarrollar.

De las contrataciones a honorarios de la actora.

Expone que entre la actora doña CECILIA SOLANGE OÑATE JIMÉNEZ y la Municipalidad de Lautaro, existió un vínculo contractual de carácter civil, relación regulada a través de contratos de prestación de servicios profesionales a honorarios, que se detallan a continuación: 1.-Contrato de prestación de servicios a honorarios suscrito entre las partes de fecha 09 de julio de 2021, aprobado mediante Decreto de Personal N°1916 de 08 de septiembre de 2021 para desempeñarse como Profesional a cargo de desarrollar actividades relacionadas a la cultura, y se le encomendaron las siguientes funciones específicas: 2.-Contrato de prestación de servicios a honorarios, suscrito con fecha 01 de Enero de 2022, entre la actora y la Municipalidad de Lautaro, aprobado mediante Decreto de Personal N°506 de 23 de febrero de 2022, con fecha de inicio al 03.01.2022 y término al 28.02.2022, para desempeñarse como Profesional encargada de desarrollar actividades vinculadas a la Cultura, y se le encomendaron las siguientes funciones específicas: 3.- Contrato de prestación de servicios a honorarios, suscrito con fecha 01 de marzo de 2022, entre la actora y la Municipalidad de Lautaro, aprobado mediante Decreto de Personal N° 976 de 18 de abril de 2022, con fecha de inicio al 01.03.2022 y término al 31.08.2022, para desempeñarse como Profesional encargada de desarrollar actividades vinculadas a la Cultura, y se le encomendaron además de las siguientes funciones específicas ya reglamentadas en los anteriores contratos de



honorarios las siguientes: 13.-Organizar los sistemas de coordinación entre todos los actores involucrados y descongestionar sus canales. 14.- Ofrecer garantías para cumplir los objetivos propuestos. 15.- Difundir, informar y convocar a la audiencia sobre las programaciones en los diversos soportes comunicacionales. 16.- Atención de público. 17.- asistir y representar a las autoridades en las Actividades del Centro Cultural de Lautaro en la comuna, y otras actividades tanto en la región como la comuna a nivel nacional o internacional.

Señala que el contrato de prestación de servicios a honorarios, suscrito con fecha 30 de enero de 2023, entre la actora y la Municipalidad de Lautaro, aprobado mediante Decreto de Personal N°483 de 17 de febrero de 2023, con fecha de inicio al 03.01.2023 y término al 28.02.2023, para desempeñarse como Profesional encargada de desarrollar actividades vinculadas a la Cultura, que a continuación se indican: Funciones que le fueron encomendadas a la profesional demandante de autos, durante toda la vigencia de los contratos de prestación de servicio a honorarios, fueron labores específicas que obedecieron exclusivamente a su expertiz como profesional periodista. Queda de manifiesto que dentro de las labores que le fueron encomendadas se encontraban aquellas que le son propias y exclusivas a profesionales de su área como lo son “Difundir, informar y convocar a la audiencia sobre las programaciones en los diversos soportes comunicacionales”, “Organizar los sistemas de coordinación entre todos los actores involucrados y descongestionar sus canales”.

Agrega que las funciones que fueron realizadas por la profesional demandante, no tienen la característica de ser habituales y permanentes del Municipio, sino que más bien corresponde a actividades propias de los profesionales de prensa y comunicaciones, cuya finalidad principal radica en la difusión e información a la comunidad de las actividades municipales y sus servicios, los cuales deben cumplir un objetivo y un cometido específico al respecto. Que sin embargo dicha actividad de difusión cultural puede incluso desarrollarse sin la necesidad de contar con profesional específico del área de comunicaciones como lo ha sido hasta la fecha, por no ser una actividad de necesidad y carácter permanente dentro del municipio y aun así poder desarrollar y cumplir igualmente las funciones propias, permanentes y habituales del evidentemente que con menos impacto mediático, con acciones diferentes para informar y comunicar a la comunidad sobre las actividades culturales de la comuna pero aun así realizarse igualmente. Por lo anterior es que se reafirma que la contratación de la actora lo fue según modalidad a honorarios, por prestación de servicios personales, especializados y expertos, propias de su expertiz y su vínculo además con los medios de comunicación por su experiencia como tal.

Expone que los contratos que invoca la actora, y que le son reconocidos durante el periodo que prestó servicios para la Municipalidad de Lautaro, todos lo fueron bajo modalidad de honorarios, ajustados estrictamente a lo permitido por la normativa municipal y la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, para la contratación de servicios profesionales especializados, como el que fue adquirido a la actora, todo ello conforme al artículo 4° de la Ley N°18.883.

En cuanto al término de sus funciones e improcedencia de un despido injustificado.



Arguye que entre la actora y la municipalidad de Lautaro, se han suscrito diferentes Contratos de prestación de servicios a honorarios, los cuales dentro de sus cláusulas se menciona y regula estrictamente su inicio y término, siendo la última vinculación de la actora, la suscrita con fecha 03 de enero de 2023, la cual tenía como fecha de término el 28 de febrero de 2023, por lo que no se trataba de una situación o un hecho desconocido para la demandante, dado que ella misma suscribió y aceptó el contrato de honorarios en tales condiciones, por lo que al término del plazo convenido, simplemente cesó el vínculo contractual existente entre ésta y la Municipalidad no mediando despido ni desvinculación propiamente tal como lo alude la demandante.-

Señala que si bien reconoce que la actora prestó servicios para la Municipalidad de Lautaro, en virtud de contrato de prestación de servicios a honorarios, suscrito y aprobado mediante decreto Administrativo, niega absolutamente que tal contrato, lo haya sido bajo subordinación y dependencia, como erradamente lo pretenden hacer creer la parte demandante. -

Indica que las funciones encomendadas a la demandante, tenían una fecha de inicio y de término, siendo esta última el 28 de febrero de 2023, y la demandante ya sabía que su vínculo terminaba a esa fecha. Resulta improcedente alegar un despido verbal cuando el contrato tenía fecha término, y que la fecha en que ocurrió el supuesto despido verbal en la misma fecha de término del mismo, lo anterior es confuso y la causal que ha invocado “despido verbal” será cargo de su parte probar tal circunstancia.

Inexistencia de relación laboral entre la actora y la demandada.

Señala que el contrato suscrito entre la actora y la Municipalidad de Lautaro durante el periodo en que la demandante prestó servicios civiles, lo ha sido bajo modalidad de prestación de servicios a honorarios, y lo fueron únicamente en tal calidad, lo cual se efectúa con especial consideración de su calidad y expertiz profesional de “*periodista*” de la actora, siendo esa la condición esencial de los servicios profesionales prestados y contratados.

Agrega que la Municipalidad dentro de su orgánica y funciones no cuenta con cargos asociados a tal expertiz relacionados con temática para periodistas, por ser precisamente esos servicios no propios de la Municipalidad y de carácter temporales, y no permanentes como la ha sido en la especie con la actora.

Menciona el artículo 4° de la Ley N°18.883.

Indica que de esta forma, la actora fue contratada a honorarios en calidad de “Profesional” experto para cumplir labores y funciones estrictamente determinadas y clarificadas en su respectivo convenio.-

Hace presente que no existió remuneración en los términos que dispone el estatuto laboral, sino que, solo hubo una retribución en dinero por los servicios prestados, la que se pactó en cuotas, pagaderas previo informe y avance de las actividades realizadas, *además de emitir una boleta de prestación de servicios profesionales*. Según el artículo 4 de la Ley 18.883, las entidades reguladas por dicho Estatuto Administrativo, pueden contratar personal sobre la base de honorarios, en las condiciones que señala el



mismo precepto, el cual declara en su inciso final: “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”.

Señala que en virtud de la teoría de los actos propios, basada en la noción que a nadie le es lícito ir contra sus propios actos anteriores que expresan la voluntad del sujeto y definen su posición jurídica en una materia determinada y que se funda, en último término, en el principio más general de la buena fe, la que, ciertamente, tiene plena cabida en el ámbito contractual de que se trata, pues la legislación laboral no puede considerarse en forma aislada del ordenamiento jurídico general, que regula las vinculaciones que generan los sujetos del derecho y que, en el caso, se ha traducido en la aceptación por parte de las demandantes de la existencia de una relación de honorarios, con sus respectivas consecuencias, sin haber formulado reclamo alguno en tal sentido.

Indica que se debe tener en cuenta que se trata de una profesional, con suficiente capacidad en tomar decisiones y obligarse mediante un contrato, de sus alcances y condiciones de las cláusulas como el que suscribió, no pudiendo alegar ignorancia o falta de entendimiento de los alcances de las mismas, por lo que, en un acto posterior, no resulta pertinente desconocer o ir en contra de su propio actuar.

Que la terminación de los servicios de la demandante tenía una fecha de término no pudiendo alegar un despido, tanto por no existir relación laboral, como por no ser procedente de acuerdo a su contratación a honorarios, y por existir previamente una fecha de término del mismo.

Improcedencia de condena de sanción de nulidad de despido

La improcedencia de la acción o sanción de nulidad de despido del artículo 162 del Código del Trabajo, que pretende la actora, se encuentra zanjada por nuestro Máximo Tribunal, en sentencia de Unificación Corte Suprema Rol 26.509-18.

Hace mención a las normas legales y solicita tener por contestada la demanda laboral de reconocimiento de relación laboral, demanda de despido injustificado o carente de causal, Nulidad del Despido, Cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales y de cotizaciones previsionales, solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas.-

TERCERO: Con fecha veintisiete de junio de dos mil veintitrés, se llevó a efecto la audiencia preparatoria en la cual se llamó a las partes a conciliación la cual fue frustrada, por lo que se fijaron los siguientes hechos controvertidos:

- 1.- Efectividad de concurrir Los presupuestos materiales que permiten determinar la existencia de una relación laboral bajo subordinación y dependencia, hechos, antecedentes y circunstancias, fecha eventual de inicio de las mismas condiciones pactadas por las partes.
- 2.- Circunstancias del término de la relación laboral, es su caso, hechos que la configuran,
- 3.- Efectividad de haber cumplido la parte demandada con los requisitos establecidos en el art.162 del Código del Trabajo.



4.- Efectividad de encontrarse las cotizaciones de salud, previsión y seguridad social de la demandante impagas.

5.- Que, en el evento de acreditarse lo anterior, efectividad de proceder las prestaciones, indemnizaciones y sanciones demandadas con ocasión del término de la relación laboral.

6.- Efectividad de haber sido contratado la demandante para prestar servicios específicos bajo la modalidad de contrato honorarios.

CUARTO: Con fecha 12 y 16 de enero del año dos mil veinticuatro la parte demandante incorporo los siguientes medios de prueba:

A) Testimonial:

Comparece don JUAN ALBERTO SANHUEZA VIDAL, RUN N°13.315.055-2, de 49 años de edad, técnico en administración, con domicilio Huechuraba N°2137, Villa Los Arquitectos, comuna de Temuco, quien previamente juramentado, cuya declaración consta íntegramente en registro de audio, en síntesis, señala lo siguiente:

- Se le pregunta si el por qué fue citado hoy día, a lo que responde: *Que es por la señorita Cecilia Oñate tiene una demanda laborar en contra de la Municipalidad de Lautaro.*

-Se le pregunta si conoce a las partes de este juicio, a lo que responde: *Conozco a la demandante es la señorita Cecilia Oñate, tengo entendido que la demanda es por despido injustificado y tutela laboral, y la conozco porque fui colega de ella en el municipio de Lautaro, aproximadamente desde el año 2011, hasta el año 2013 y desde el año 2016 hasta el año 2023, ella tenía la calidad de directora del centro cultural, en el primer periodo año 2011 al 2013. Posteriormente en el segundo periodo, ella siguió teniendo el mismo rol y yo era jefe de administración y gestión del departamento de educación municipal de Lautaro, por lo tanto, me correspondía en ese rol, relacionarme laboralmente con ella al interior del municipio. Agrega que si bien no trabajábamos en la misma infraestructura, siempre me encontraba con ella en reuniones de equipo, en reuniones de directores municipales, en reuniones de coordinación culturales, porque ella en su calidad de directora del centro cultural, si bien tenía su oficina y su asiento en las dependencias propias del centro cultural, en muchas oportunidades concurría al departamento de educación a reunirse conmigo o con mi encargada de la unidad extraescolar del departamento de educación, para afinar proyectos de colaboración entre unidades, en este caso entre el centro cultural y el departamento de educación, entendiéndolo que las escuelas y liceos de una comuna o en particular como centros educativos, desarrollan varias actividades culturales para niños y jóvenes que atienden. La demandante, realizaba solo labores propias que desarrolla un director de unidad, yo imagino que ella hacía la planificación anual de todas las labores de del ámbito cultural, comunal, establecimiento de presupuesto, distribución del presupuesto a nivel anual, elección de determinación de los perfiles del personal interno del centro cultural, del personal de seguridad, la definición de la interacción o de la colaboración que se iba a producir con otros departamentos municipales, especialmente con el departamento de educación municipal, donde teníamos muchos proyectos en común. De hecho, durante mucho tiempo se desarrolló en la comuna de Lautaro, un festival internacional de teatro donde participaban varias compañías de muchos países, entonces me tocó en calidad de jefe,*



administración y gestión, estar en esas reuniones de coordinación, donde la señorita Cecilia era directora del centro cultural con otros actores que estaban a cargo de esa organización. Además, lo que le correspondía a la señorita Cecilia, que es algo conocido para el ámbito cultural, que no siempre los fondos están disponibles para hacer una cobertura completa en estas unidades. Yo sé que ella gestionaba proyectos a nivel de gobierno regional y otras colaboraciones y, por tanto, acercaba recursos frescos que no salían del fondo común municipal que le llega a o que le llegaba la municipalidad de Lautaro. Eso básicamente. Yo, además, sé que por el perfil que tiene la señorita Cecilia, ella es una gestora cultural muy reconocida, no solo en la comuna de la Lautaro, sino que, a nivel regional y a nivel internacional, en su calidad, también de escritora. Por tanto, sé que ha representado a Lautaro en estos escenarios, tanto administrativos como personales. en el ámbito local, regional y también en el internacional, representando muchas veces al alcalde de la comuna de Lautaro, con el cual, o con los cuales ella trabajó en su momento.

-Se le pregunta si sabe si la demandante desarrollaba alguna actividad distinta de sus funciones oficiales, a lo que responde: Me consta que la señorita Cecilia estaba presente en esas actividades, que se realizaban fuera del horario. Gestionaba otras situaciones que tenían que ver necesariamente con su rol de gestora cultural 285 y que seguramente complementaban la labor que ella hacía en calidad directora del Centro Cultural Municipal y bueno, básicamente las representaciones que ella hizo 288 de la comuna a nivel regional e internacional.

-Se le pregunta si sabe dónde trabajaba físicamente Doña Cecilia, a lo que responde: En el centro cultural de Lautaro, que está ubicado a una cuadra del edificio consistorial en Calle Mata.

-Se le pregunta si sabe en qué días y horario iba a trabajar la demandante, a lo que responde: Que tenía el mismo horario que los funcionarios municipales, que eso es una lógica semanal de lunes a viernes, de 8:30 a 18:00 de la tarde, en promedio con los horarios de colación, etc.

-Se le pregunta si sabe si había alguna forma de control de horario, a lo que responde: En el caso de los funcionarios que trabajan en el municipio, ellos marcan a través de un reloj. Tenemos un reloj biométrico y, en el caso de los funcionarios a honorarios que tienen un compromiso con la autoridad o con sus jefaturas directas de cumplir horarios específicos, lo hacen desde las 8 y media hasta las 5 y media de la tarde, como corresponde de acuerdo a las conversaciones que ellos tengan con su jefatura directa.

-Se le pregunta si sabe quién era la jefatura de doña Cecilia, a lo que responde: Era el administrador municipal y también como jefe superior del servicio. El alcalde, quien asigna órdenes directas, ya sea verbal, por correo electrónico o por decretos alcaldicios. Ambas autoridades asignan de esa manera las funciones o las órdenes, que estén a sus funcionarios vía verbal, correo electrónico o vía decreto alcaldicio, por ejemplo, para manejar recursos, dinero, proyectos, facultades, etcétera.

-Se le pregunta cómo se relacionaba la demandante con el administrador municipal, a lo que responde: Recibía instrucciones carácter verbal o correos electrónicos. Más bien,



estos funcionarios, por su calidad y por la jerarquía que tienen en el municipio, o cita a su oficina y allí uno recibe las instrucciones.

-Se le pregunta si sabe cómo se verificaba el cumplimiento de las funciones de doña Cecilia, a lo que responde: El cumplimiento de funciones se da por la valoración que haga el superior directo y en este caso era el administrador municipal y a veces lo hace, en compañía con el alcalde. Ellos evalúan ese cumplimiento de acciones y de contrato que la persona tenga que hacer.

-Se le pregunta si sabe si la demandante tenía beneficios por trabajar para la municipalidad, a lo que responde: Los beneficios laborales que tienen todos los funcionarios, derecho a vacaciones, derecho a colación, derecho aguinaldo y al pago de las prestaciones previsionales, etcétera.

-Se le pregunta sabe cómo le pagaban a doña Cecilia, a lo que responde: Le depositaban, Como todos los funcionarios municipales en su cuenta corriente.

-Se le pregunta si a los funcionarios a honorarios les pagan cotizaciones, a lo que responde: A los funcionarios a honorarios no se le paga cotizaciones previsionales.

-Se le pregunta si sabe hasta cuándo trabajó la demandante en la municipalidad, a lo que responde: Ella trabajó, por lo que tengo entendido hasta fines de febrero de año 2023. Ella Fue desvinculada.

Contra interrogado:

-Se le pregunta si la presente demanda es por tutela laboral, a lo que responde que, Si. Agrega que fue colega de la señora Cecilia Oñate, entre el año 2011 al 2013 y lo que he relatado se refiere a dicho periodo, pero también a fines al periodo del año 2016 hasta diciembre del año 2022. Que vio a la demandante en actividades en nombre del alcalde y en otras actividades calidad directora del centro cultural. La demandante era una gestora cultural muy reconocida a nivel nacional.

-Se le pregunta cómo puede aseverar que la demandante se desempeñaba en diferentes lugares del municipio y que organizaba su trabajo conforme a sus requerimientos, a lo que responde: La señorita Cecilia tenía oficina de directora en el centro cultural. Agrega que la señorita Cecilia siempre se destacó por traer una gran cantidad de proyectos, por ejemplo, del Gobierno regional, y eso es algo que no lo digo yo personalmente de manera antojadiza, sino que estadísticamente es así que la municipalidad de Lautaro. por ejemplo, desde diciembre del año 2016, hasta diciembre del año 2022, acercó muchos proyectos externos que fueron gestionados por distintos actores del municipio y entre ellos los gestionados y postulados por la señora por la señorita Cecilia Oñate. Además de ello, la señorita Cecilia Oñate, como le comentaba, ella representó a la primera autoridad en actividades locales, regionales internacionales y ella, además, en su calidad individual de escritora, participó en distintos festivales internacionales y ferias del libro.

-Se le pregunta si sabe si la demandante desempeñaba su función en diferentes lugares del municipio, a lo que responde: No necesariamente porque ella, en su calidad de directora, se debía a las orientaciones, instrucciones y órdenes que le asignaba su jefe



superior directo y el jefe superior del servicio que podía ser el administrador municipal y el alcalde.

-Se le pregunta si sabe si la demandante tenía un horario de funcionario, a lo que responde: *La señorita Cecilia cumplía su horario porque ella estaba a las 8:30 horas, la veía con bastante frecuencia, unas 4 o 5 veces por semana aproximadamente.*

-Se le pregunta cuando usted dice que la señora Cecilia funcionaria contrata, cómo le consta, a lo que responde: *Me consta, porque yo sé que ella era funcionaria, contrata y que posteriormente, cuando ella retornó al municipio*

B) Confesional:

Comparece don CLAUDIO CARCAMO PAREDES, Administrador Municipal, RUN N°15.235.913-6, en calidad de representante legal del demandado, I. Municipalidad de Lautaro, en virtud de poder conferido por el alcalde Subrogante, quien en síntesis expone lo siguiente.

-Se le pregunta cuál es su cargo, a lo que responde: *Soy Administrador Municipal*

-Se le pregunta si sabe de que se trata este juicio, a lo que responde: *Que es por la denuncia de la ex prestadora de servicios la Sra. Cecilia Oñate*

-Se le pregunta como conoce a la Sra. Cecilia Oñate, a lo que responde: *Cuando el ingreso a la Municipalidad de Lautaro el 10 de noviembre del año 2022, ella prestaba servicios en el Centro Cultural del Municipio, bajo la calidad de prestadora de servicios a honorarios y su cargo era el de encargada del Centro Cultural de poder coordinar acciones y proyectos relacionados a la cultura, hacer vinculación con diferentes organismos público y privados relacionados a la cultura y poder desarrollar también desarrollar diferentes obras y actividades en la Comuna de Lautaro.*

-Se le pregunta que indique cómo funciona el centro cultural de Lautaro a lo que responde: *Que tiene una programación que desarrollan los funcionarios a honorarios que tienen en el Municipio, donde ellos tienen que cumplir algunas metas que están estipuladas en sus convenios y en sus contratos a honorarios, donde tienen que desarrollar diferentes actividades durante el año poder generar vinculación con los diferentes organismos público y privados y la formulación de proyectos.*

-Se le pregunta si desde el punto de vista jerárquico a que departamento o dirección depende el centro cultural de Lautaro, a lo que responde: *Que el centro cultural está bajo la dirección del desarrollo comunitario desde el año 2023 lo cual lo regula la ley orgánica de Municipalidades y antes de ese año dependían de la administración municipal.*

-Se le pregunta si la administración Municipal o la dirección de desarrollo Comunitario podían dar instrucciones a la demandante a lo que responde: *Que más que instrucciones es poder coordinar, porque ellos tenían la autonomía al tener que desarrollar sus propuestas de trabajo, la vinculación es más que nada coordinación para poder vincularlos con los demás departamentos de la Municipalidad.*



-Se le pregunta de cómo se le pagaba a la demandante, a lo que responde: *Para poder generar el pago, tienen que cumplir las metas y particularmente los productos, luego ella generaba la boleta a honorarios y se le pagaba por sus productos.*

C) Documental:

1.- Boletas de Honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Ilustre Municipalidad de Lautaro; a. N°205 a 209, correspondientes al año 2021; b. N°210, 211, y 213 a 222, correspondientes al año 2022; c. N°223 y 224, correspondientes al año 2023.

2.- Decreto Administrativo N°1279 de la I. Municipalidad de Lautaro, de fecha 28 de marzo de 2022.

3.- Certificado 13/2023 emitido por el Departamento de Recursos Humanos de la I. Municipalidad de Lautaro con fecha 9 de marzo de 2023.

4.- Cadena de correos electrónicos enviada por Marcelo Poveda (mpoveda@munilautaro.cl) con fecha 3 de agosto de 2021, Asunto: "Adecuación sala orquesta".

5.- Correo electrónico enviado por Alex Witt (awitt@munilautaro.cl) con fecha 20 de agosto de 2021, sin asunto.

6.- Cadena de correos electrónicos enviada por Marcelo Poveda con fecha

7 de enero de 2022, Asunto: "Solicita centro cultural para realización de cabildo constituyente".

7.- Correo electrónico enviado por Andrés Etcharren (aetcharren@munilautaro.cl) con fecha 24 de febrero de 2022, Asunto: "Solicita Sala de reuniones".

8.- Cadena de correos electrónicos enviada por la demandante (conate@munilautaro.cl) con fecha 20 de abril de 2022, Asunto: "Respuesta: Solicita entrevista PLADECO Lautaro".

9.- Cadena de correos electrónicos enviada por Marcelo Poveda con fecha 18 de mayo de 2022, Asunto: "Solicitud de autorización para que el Cementerio tenga abiertas sus puertas en la tarde el día del Patrimonio".

10.- Correo electrónico enviado por Jeannette Pérez (jperez@munilautaro.cl) con fecha 23 de mayo de 2022, Asunto: "CONSULTA CAJA CHICA".

11.- Correo electrónico enviado por Jeannette Pérez con fecha 30 de mayo de 2022, Asunto: "CITA A REUNIÓN".

12.- Cadena de correos electrónicos enviada por Jeannette Pérez con fecha 10 de junio de 2022, Asunto: "CHEQUE CAJA CHICA JUNIO 2022".

13.- Correo electrónico enviado por el alcalde Raúl Schifferli (alcalde@munilautaro.cl) con fecha 22 de junio de 2022, Asunto: "Proyecto Apoyo Cultural TMLC".



14.- Correo electrónico de invitación de evento mediante Google Calendar enviado por Marcelo Poveda con fecha 4 de julio de 2022, Asunto: "Invitación: RICARDO CONA vie 8 de jul de 2022 12:30pm – 1:30pm".

15.- Correo electrónico enviado por Tesorería Municipal de Lautaro (tesoreria@munilautaro.cl) con fecha 6 de julio de 2022, Asunto: "CAJAS CHICAS".

16.- Correo electrónico enviado por la actora con fecha 3 de noviembre de 2022, Asunto: "PARA VUESTRO CONOCIMIENTO / ACTIVIDAD REGIONAL DONDE CCL ES SEDE".

17.- Correo electrónico enviado por la actora con fecha 21 de noviembre de 2022, Asunto: "CORDIALMENTE INVITADOS A DISFRUTAR EN FAMILIA LA OBRA "BOSQUE INUTIL".

18.- Carta del Pastor Marcelo León, presidente del Consejo de Pastores de Lautaro, remitida a la actora con fecha 10 de agosto de 2022.

19.- Carta de Carmen Rivera, Representante K-World remitida al alcalde con fecha 29 de septiembre de 2022, con timbre de recepción del Municipio y anotaciones a mano, escaneada por ambos lados.

20.- 6 fotografías a color de la actora en ejercicio de sus funciones.

D) Exhibición de documentos:

1.- Contratos y/o convenios suscritos entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Lautaro, debidamente visados, correspondientes al periodo que va desde el 10 de julio de 2021 al 28 de febrero de 2023.

2.- Decretos exentos o resoluciones en donde se aprueba la contratación entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Lautaro, correspondientes al periodo que va desde el 10 de julio de 2021 al 28 de febrero de 2023.

3.- Informes de gestiones mensuales, trimestrales, semestrales y/o anuales, emitidas por la actora y visadas por la jefatura correspondiente de la Ilustre Municipalidad de Lautaro, correspondientes al periodo que va desde el 10 de julio de 2021 al 28 de febrero de 2023.

4.- Respecto del Libro de control de asistencia o registro de asistencia en el cual consten las entradas y salidas de la actora, correspondientes al periodo que va desde el 10 de julio de 2021 al 28 de febrero de 2023, no fue acompañado por la I. Municipalidad de Lautaro, por lo que la parte solicita que se haga efectivo el apercibimiento establecido en el artículo 453 N°5.

TRIBUNAL: Tiene por incorporado la prueba de exhibición de documentos N°1, 2 Y 3. Respecto del N°4, se tiene presenta la solicitud de hacer efectivo el apercibimiento, el que se resolverá, en definitiva.

E) Oficios:



1.- Respecto de Oficio AFP HABITAT S.A, de folio 20, la parte se desiste de este medio de prueba.

2.- Respuesta Oficio FONASA, a folio 22, certificado de cotizaciones previsionales de la actora CECILIA SOLANGE OÑATE JIMÉNEZ, RUN 11481068-1, respecto al periodo que va desde julio de 2021 a febrero 2023.

3.- Respuesta Oficio AFC CHILE S.A, a folio 18, certificado de Movimiento de Cuenta Individual por Cesantía, respecto al periodo que va desde julio de 2021 a febrero 2023.

QUINTO: Por su parte, la demandada incorporo en las audiencias de juicios ya señaladas, los siguientes medios de prueba:

A) Testimonial:

1.- Comparece don CLAUDIO CARCAMO PAREDES, RUN°15.235.913-6, estado civil casado, edad 41 años, de profesión Trabajador social, administrador Municipal, domiciliado para estos efectos en Cerro Juncal N°03300, de la Comuna de Temuco, quien previamente juramentado, en síntesis, señala lo siguiente:

-Se le pregunta que diga cuál es su ocupación actual y hace cuánto tiempo se desempeña en ella, a lo que responde: *Actualmente, como administrador municipal municipio de Lautaro, desde el 10 de noviembre del año 2022.*

-Se le pregunta cuál es el cargo que desempeñaba la señora Cecilia Oñate en la municipalidad, a lo que responde: *Que tenía el cargo de encargada del centro cultural y se desempeñó el cargo de coordinadora del centro Cultural de la comuna.*

Se le pregunta si sabe la razón de haber contratado a la señora Cecilia Oñate la municipalidad, a lo que responde: *Que fue por su expertiz en el área cultural. Ella es de profesión, periodista y también relacionada pública, tiene expertiz en las gestiones culturales. Además, por su expertiz en el área de la cultura, al ser ella también. Se contrataba con por ese motivo, para poder coordinar actividades culturales, realizar convenios con otros municipios y poder desarrollar un plan de trabajo cultural en el en la comuna de Lautaro.*

-Se le pregunta si sabe cuál era el lugar de trabajo de la demandante, a lo que responde: *Que el lugar de trabajo era el centro cultural de la comuna del Lautaro.*

-Se le pregunta cuál era el horario de trabajo o jornada, a lo que responde: *Que el horario de trabajo no es tan establecido. Ellos no tenían horarios de trabajo, justamente porque ella desempeñaba funciones propias de los productos que nos entregaba como como prestadora de servicio, además por la naturaleza de las funciones de su de su contrato tenían muchas actividades que eran fuera de los horarios normales de trabajo, sino que normalmente las actividades culturales se desarrollan en la noche o en horarios diferentes, un horario normal. Por lo tanto, ellos como contrato. Además, prestado al servicio horario, se realizaba, se planificaba y coordinaba sus propios horarios en relación a la planificación de actividades que ella misma no nos presentaba. Entonces podía tener horarios en jornadas nocturnas. Y al otro día, por ejemplo, no asistía en el horario diurno*



normal. Porque obviamente había trabajado en horarios nocturnos cuando tenían alguna actividad cultural o tenían que planificar alguna alguna actividad. Por lo tanto, no hay un horario establecido de trabajo.

-Se le pregunta de quién controlaba este horario de trabajo de la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: Que más que más que controlar, lo que hacían era poder coordinarnos con ella. Ella les realizaba los requerimientos en cuanto a los espacios o los apoyos logísticos para dar cumplimiento a la planificación que ella desarrollaba. Por lo tanto, más que órdenes o son coordinaciones que realizábamos con ella con la administración en una primera instancia y con el director de Dideco. En una segunda instancia. Hago la diferencia porque en algún momento se dividió, Se paró, se cambió, mejor dicho, la dependencia del centro cultural desde la administración, a la Dirección de desarrollo comunitario.

-Se le pregunta de quién impartía órdenes en caso de ser efectivo a la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: Como decía, no son órdenes. Nosotros no impartíamos órdenes porque ella generaba su propio plan de trabajo y sus y sus coordinaciones internas dentro de su equipo. Nosotros, más que nada coordinábamos con ella los insumos y los requerimientos que no realizaban, que logística municipal para poder asegurar el éxito de las actividades que estaban planificadas.

-Se le pregunta si sabe cuál fue el fundamento de la no renovación del contrato de la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: Primero, en primera instancia, como explicaba el centro cultural. Antes tenía una dependencia desde la administración municipal. Eso nosotros, cuando yo llegué el 10 de noviembre. Lo tratamos de regular porque, de acuerdo a lo que nos mandata la ley de municipalidades, toda el área cultural depende de la Dirección de desarrollo comunitario. Por lo tanto, a contar de enero, las coordinaciones se realizan desde esa dirección, pero tengo entendido en cierto que no se hizo la renovación de ese contrato porque ya no se requerían los servicios de una persona experta en temas culturales que desarrollaran estos estos productos.

-Se le pregunta si sabe la razón de que la señora Cecilia Oñate emitía sus boletas de honorario con el cargo de directora del Centro Cultural, a lo que responde: Que desconozco el motivo solamente indicar que no existe el cargo de directora del centro cultural. Que La Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades establece explícitamente cuáles son las direcciones que tiene que haber un estamento dentro del municipio, las cuales están establecidas, como, por ejemplo, la Dirección de Desarrollo comunitario, la administración municipal. la Dirección de Administración y Finanzas, la dirección de control en la dirección jurídica después de publicidad local, entre otros, que están estipulados. De hecho, incluso en la planta nuestra municipal de Lautaro no está estipulado el cargo de director del centro cultural.

-Se le pregunta de si sabe cuáles eran los requisitos para proceder al pago de las boletas de honorario de la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: Que se procede al pago, al igual que todos los prestadores honorarios. Se debe generar uniforme de cumplimiento de las metas que estaban estipulados en el contrato, ella genera uniforme, Generaba su boleta una vez que cumplían los productos, se evaluaban el cumplimiento de los mismos



y si es que estaban sin observaciones, se gustaban a pagos por parte de la administración de administración y finanzas.

-Se le pregunta si sabe en qué casos puede no cursarse el pago de una boleta de honorarios, a lo que responde: *Que debería no cursarse el pago es cuando primero no se presenta el informe de cumplimiento de los productos contratados o cuando, presentándose tenga algunas observaciones que sean y que quede en evidencia, obviamente, que no se cumplieron los objetivos que están plasmados.*

-Se le pregunta si sabe quién estaba a cargo de acreditar el cumplimiento de estas funciones por la señora Cecilia Oñate dentro del municipio, a lo que responde: *Que hasta diciembre del año 2022 está a cargo la administración municipal y de enero en adelante está a cargo la dirección de desarrollo comunitario. Ello se hizo en el mes de diciembre y enero fue tratar de poder regularizar lo que establece la ley de municipalidades, que indica que todo el área cultural productiva, entre otras, pero dentro del área cultural, precisamente tiene que estar bajo la dirección de desarrollo comunitarios. Quienes son la dirección que genera todas las acciones que van para dar una mejorar la calidad de la Comunidad en todos los ámbitos.*

Contra interrogado por la parte demandada, declara:

-Se le preguntas si conoce el contenido de los contratos de doña Cecilia, Oñate, a lo que responde: *Que sí, como le comentaba, yo ingresé en el municipio de Lautaro en noviembre del 2 022, pero si tengo conocimiento del contrato dentro de las funciones que ella cumplía.*

-Se le exhibe un documento al testigo, el cual señala la calidad de la demandante el de Directora Centro Cultural Municipal, a lo que responde: *Que si, pero que no existe el cargo de directora del Centro cultural Municipal, y lamentablemente no me podría responder por qué aparece así en el contrato, porque ese contrato fue estimulado o fue confeccionado antes de que yo llegara al cargo, Pero no corresponde, como le decía, la Ley Orgánica Constitucional de municipalidades, es súper clara y establece, de hecho, los las direcciones que deben contar: cada municipio, que son la dirección de administración y finanzas, dirección de control, dirección jurídica, dirección de administrador municipal, secretario municipal, juez de policía local, dirección de tránsito de Dirección de Seguridad Pública, Dirección de Medio Ambiente, cedido, ornato. Dirección de gestión de riego y desastre y no sé si se va alguna, pero no estipula en ninguna parte la ley, la dirección del centro cultural. Desconozco porque en este contrato honorario. Ahora está ahora establecido el cargo de director del centro cultural, porque legalmente estamos prohibidos o no estamos mandatados para poder crearlo. De hecho, en el contrato del 2023, ya diría: ya no está contemplado esa forma, pero me imagino que fue un error de las personas que el primero de marzo del 2022 estiraron de esa forma el contrato.*

-Se le pregunta si cual se refirió que el centro cultural de Lautaro empezó a depender de la Dirección de desarrollo comunitario el año, 2023, por qué en el contrato honorarios que, del 1 de marzo de 2022 se establece que queda bajo la supervivencia jerárquica de la dirección de desarrollo comunitario, a lo que responde: *Que en el los decretos hasta el año, 2022 el centro cultural dependía de la administración municipal, lo cual lo no corregimos con un decreto que fue cursado en diciembre en enero, perdón del año. Dos*



1 023. *No tengo el detalle del del número de decretos donde regulariza la dependencia de lo que es el trabajo del centro cultural a la Dirección de Desarrollo Comunitario.*

-Se le pregunta si sabe si en los honorarios le pagan cotizaciones de la municipalidad, a lo que responde: *No, nosotros no pagamos cotizaciones a los contratos honorarios porque, como de acuerdo estipulado la normativa, cada prestador de servicios honorarios es quien debe hacer individualmente ese pago.*

-Se le pregunta hay alguien ocupando el cargo que ocupaba doña Cecilia, a lo que responde: *Si hay un coordinador en el centro cultural, el cual no tienes el mismo perfil ni la expertiz de doña Cecilia porque la administración actual ha determinado otro perfil, necesario para poder impulsar la cultura. Ya era un perfil más de gestion de convenios de red y demás administración que la expertiz de doña Cecilia en áreas culturales.*

-Se le pregunta si sabe cómo la demandante dejó de prestar servicios, a lo que responde: *Porque terminó el contrato honorario que tenía vigente con el municipio de Lautaro, lo que se le informo al momento de ella haber firmado el contrato. Estaban estipuladas las fechas de inicio y la fecha de término.*

2.- Comparece don GIANO PARDO CASANOVA, RUN°14.224.883-1, estado civil casado, edad 49 años, de profesión Ingeniero Agrónomo (Director de desarrollo comunitario), domiciliado en Los Armiños 1622, de la comuna de Temuco, quien previamente juramentado, en síntesis, señala lo siguiente:

-Se le pregunta cuál es actualmente su ocupación y hace cuánto tiempo se dedica a ella., a lo que responde: *Actualmente yo soy director de desarrollo comunitario, el cual ejerzo desde el 7 de febrero del año 2023.*

-Se le pregunta si conoce a las partes de este juicio, a lo que responde: *Conozco las partes, una de las partes no la conocía, pero sí producto todos los antecedentes. No me enteré quién era, pero sí a la otra parte a la otra parte la pude conocer directamente ahora en tribunales.*

-Se le pregunta si sabe cuál es el cargo que desempeñaba la demandante en esta causa. En la municipalidad de Lautaro, a lo que responde: *Ella prestaba servicios en el centro cultural de acá de la Comuna de Lautaro, como era una prestación de servicios honorarios, el cargo específico tenía relación más que nada con la con la profesión que ya tenía de periodista.*

-Se le pregunta si sabe la razón del porque había sido contratada la demandante en la municipalidad Lautaro, a lo que responde: *Por la experiencia propiamente en el área de comunicaciones con la profesión que ella desarrollaba. Las funciones de la demandante como son labores a un horario. Las funciones del personal a honorarios se realizan de acuerdo a las necesidades específicas que se incluyen para este tema. Entonces cuando era requerido en alguna actividad especial, ella podía acudir al centro cultural, la dependencia del centro cultural.*

-Se le pregunta cómo se enteró o como sabe lo que ha dicho, a lo que responde: *Bueno, desde que yo llegué, me tuve que hacer cargo de la dirección del centro cultural. Eso me*



significó con el equipo del centro cultural. Actualmente, todavía trabaja y ellos me entregaron esos antecedentes.

-Se le pregunta si sabe cuál era el horario de entrada o salida de la señora demandante en esta causa, a lo que responde: *De acuerdo a lo que yo mismo pude verificar desde que yo entré. No había cumplimientos horarios. De hecho, yo nunca la pude ver en ningún momento en el periodo que deberíamos haber estado consigo labor en mente.*

-Se le pregunta por qué razón dice lo anterior, como pudo verificar cumplimiento horario, a lo que responde: *Porque creo que no existía cumplimiento horario. Solo debía estar para actividades como puntuales que se querían potenciar en mi labor de director de desarrollo comunitario, en el cual fue derivado este edificio del centro cultural. Yo solamente tuve contacto con otras personas, pero nunca con ella. Nunca la vi prestar un servicio puntual durante el periodo virtual.*

-Se le pregunta de quién controla los horarios de entrada o salida, quien controlaba más bien dicho los horarios De entrada, salida de la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: *Los horarios de entrada y salida no se controlan por la calidad contractual del servicio. Son servicios puntuales.*

-Se le pregunta si sabe cuál fue el fundamento de la no renovación del contrato de la demandante en esta causa, a lo que responde: *Sí, la Administrador me dijo que el centro cultural tuvo un cambio. Anteriormente. Dependía de administración y ahora iba a tener un enfoque más comunitario y social, y por eso tenía que depender ahora de la Dirección de desarrollo comunitario, que es la que actualmente yo lidero y no se iba a enmarcar en la de los servicios que anteriormente se estaban solicitando, que eran más con el área de de comunicaciones. Y adicionalmente, ese rol lo tenía que cumplir el equipo de relaciones públicas del municipio, donde hay ya una unidad establecida.*

-Se le pregunta si sabe el nombre específico del cargo que tenía la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: *El nombre específico del cargo, No lo recuerdo, pero sí está relacionado con una labor más que nada de coordinación en temas de difusión del tema de la cultura en la octava.*

-Se le pregunta si sabe la razón del porque sale lo de directora de centro cultural y aparecen en las boletas de honorario de la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: *Bueno, yo pude revisar eso. Es una situación anómala. Los cargos de directores en el municipio están estructurados por la ley orgánica y el cargo de director del centro cultural no existe. fue seguramente alguna atribución de ella en forma personal que está fuera de todo parámetro y no corresponde.*

-Se le pregunta si sabe quién o quiénes verificaban el cumplimiento de las funciones por parte de la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: *Yo creo que, más que verificar el cumplimiento, era como eran funciones específicas, eran realizadas por el administrador más que nada a través de de reuniones de coordinación.*

-Se le pregunta quién o quiénes impartían órdenes a la señora Cecilia Oñate, a lo que responde: *nuevamente, dada su estructura. Ella no, nuestro cargo no es que reciban*



órdenes, no reciben órdenes. Se realizan reuniones de coordinación para que ver que los productos o servicios solicitados en forma mensual, se vayan cumpliendo.

-Se le pregunta cuál era el lugar específico donde desarrollaba a las funciones. La señora Cecilia Oñate, a lo que responde: *Lugar específico. el centro el centro cultural cuenta instalaciones para poder realizar estas reuniones de coordinación, pero no con un lugar específico definido a través de este contrato de prestación. No había un lugar en el contrato de acuerdo que yo pude realizar.*

-Se le pregunta cómo pudo verificar usted que la señora Cecilia oñate no cumplía horario de trabajo, a lo que responde: *De acuerdo a lo que mencioné anteriormente, lo que yo pude contratar es que durante el periodo que estuvimos en el mismo desde que yo ingresé en el mes de febrero. Yo nunca me tope ni vi que ella estuviera haciendo uso de un espacio municipal dentro de los horarios que de trabajo, ello lo pude verificar como 2 veces por semana. El centro cultural es un lugar donde se muchas reuniones que no tienen que ver directamente con un centro cultural, reuniones con organizaciones deportivas, reuniones con organizaciones culturales.*

Se le pregunta si en su calidad de director. tuvo la oportunidad de citar a la señora Cecilia Oñate a alguna reunión en particular, a lo que responde: *No tuvo reuniones, ni tampoco conversé con ella personalmente.*

-Se le pregunta cuál eran las cualidades técnicas o profesionales de la señora Cecilia oñate, a lo que responde: *Su experiencia en el ámbito su profesión, que es el tema de de periodismo y las comunicaciones.*

-Se le pregunta cómo se lleva a cabo el proceso interno municipal para proceder a pagar una muleta de honorarios para poder pagar una boleta honorario. El primer proceso que tiene que hacer es, a lo que responde: *Efectivamente validar qué las funciones se cumplan los servicios solicitados en el contrato. El director que esté a cargo o en este caso, al administrador se valida eso, y eso se envía al área de recursos humanos. Ellos generan un decreto. Y a través de ese decreto. Después se genera el depósito a través de transferencia a la cuenta corriente o cuenta vista de la persona.*

Contra interrogado por la parte demandada,

-Se le pregunta si sabe cómo se llama la demandante, a lo que responde que: *Que Sí, Cecilia Oñate. y señala que no recuerda haber visto nunca en la Municipalidad.*

B) Documental:

La parte incorpora, mediante lectura extractada, lo siguientes documentos:

- 1.- Decreto de pago nº2157 de fecha 9 de septiembre de 2021.
- 2.- Boleta electrónica de honorarios N°205 de fecha 02 de septiembre de 2021.
- 3.- Decreto de pago N°2410 de fecha 04 de octubre de 2021
- 4.- Boleta electrónica de honorarios N°206 de fecha 01 de octubre de 2021.



- 5.- Decreto de pago N°2684 de fecha 05 de noviembre de 2021
- 6.- Boleta electrónica de honorarios N°207 de fecha 02 de noviembre de 2021.
- 7.- Decreto de pago N°3009 de fecha 03 de diciembre de 2021
- 8.- Boleta electrónica de honorarios N°208 de fecha 01 de diciembre de 2021.
- 9.- Decreto de pago N°3247 de fecha 22 de diciembre de 2021
- 10.- Boleta electrónica de honorario N°209 de fecha 20 de diciembre de 2021.
- 11.- Decreto de pago N°279 de fecha 23 de febrero de 2022
- 12.- Boleta electrónica de honorarios N°210 de fecha 21 de febrero de 2022.
- 13.- Decreto de pago N°415 de fecha 4 de marzo de 2022.
- 14.- Boleta electrónica de honorarios N°211 de fecha 1 de marzo de 2022.
- 15.- Decreto de pago de fecha 21 de abril de 2022.
- 16.- Boleta electrónica de honorarios N°213 de fecha 18 de abril de 2022.
- 17.- Decreto de pago N°1068 de fecha 4 de mayo de 2022.
- 18.- Boleta electrónica de honorarios N°214 de fecha 02 de mayo de 2022.
- 19.- Decreto de pago N°1417 de fecha 3 de junio de 2022.
- 20.- Boleta electrónica de honorarios N°215 de fecha 01 de junio de 2022.
- 21.- Decreto de pago N°1810 de fecha 5 de julio de 2022.
- 22.- Boleta electrónica de honorarios N°216 de fecha 01 de julio de 2022.
- 23.- Decreto de pago N°2137 de fecha 5 de agosto de 2022.
- 24.- Boleta electrónica de honorarios N°217 de fecha 01 de agosto de 2022.
- 25.- Decreto de pago N°2431 de fecha 3 de septiembre de 2022.
- 26.- Boleta electrónica de honorarios N°218 de fecha 01 de septiembre de 2022.-
- 27.- Decreto de pago N°2713 de fecha 3 de octubre de 2022.
- 28.- Boleta electrónica de honorarios N°219 de fecha 03 de octubre de 2022.
- 29.- Decreto de pago N°3017 de fecha 4 de noviembre de 2022.
- 30.- Boleta electrónica de honorarios N°220 de fecha 02 de noviembre de 2022.
- 31.- Decreto de pago N°3401 de fecha 5 de diciembre de 2022.



- 32.- Boleta electrónica de honorarios N°221 de fecha 01 de diciembre de 2022.
- 33.- Decreto de pago N°3555 de fecha 20 de diciembre de 2022.
- 34.- Boleta electrónica de honorarios N°222 de fecha 20 de diciembre de 2022.
- 35.- Decreto de pago N°335 de fecha 16 de febrero de 2023.
- 36.- Boleta electrónica de honorarios N°223 de fecha 1 de febrero de 2023.
- 37.- Decreto de pago N°691 de fecha 27 de marzo de 2023.
- 38.- Boleta electrónica de honorarios N°225 de fecha 23 de marzo de 2023.
- 39.- Decreto N°1916 de fecha 8 de septiembre del año 2021 y Contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 09 de julio de 2021.
- 40.- Decreto N°506 de fecha 23 de febrero del año 2022.
- 41.- Decreto N°976 de fecha 18 de abril de 2022.
- 42.- Decreto N°1655 de fecha 10 de junio de 2022.
- 43.- Decreto N°483 de fecha 17 de febrero de 2023.
- 44.- Organigrama Municipalidad de Lautaro.

C) Oficios:

- 1.- Respuesta Oficio FONASA, a folio 22, certificado de cotizaciones previsionales de la actora CECILIA SOLANGE OÑATE JIMÉNEZ, RUN 11481068-1, respecto al periodo que va desde julio de 2021 a febrero 2023.
- 3.- Respuesta Oficio AFC CHILE S.A, a folio 18, certificado de Movimiento de Cuenta Individual por Cesantía, respecto al periodo que va desde julio de 2021 a febrero 2023.

SEXTO: Conforme a los fundamentos expuestos por la actora y las alegaciones de la parte demandada, es substancial dilucidar si en el caso de autos, existió relación laboral, en contraposición a lo planteado por la parte demandada.

SEPTIMO: Para esclarecer lo señalado en el numerando sexto, se advierte que los aspectos que difieren de una relación laboral a la de una civil, es la circunstancia que entre las partes exista un vínculo de subordinación y dependencia y que ello traiga además el pago de una remuneración.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha descrito que, de lo dispuesto en los artículos 7º y 8º del Código del Trabajo, para que una persona pueda ser considerada trabajador o trabajadora de otra u otro, debe prestar a ésta última, servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.



Por otra parte, la subordinación puede exteriorizarse a través de distintas maneras, como por ejemplo cumplimiento de horario, la continuidad de los servicios prestados, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de acatar las instrucciones determinadas por el empleador y la obligación de respetar sus órdenes y acatar sus instrucciones.

OCTAVO: Que, conforme a lo dispuesto en artículo 456 del Código del Trabajo la prueba incorporada en estos autos, analizada de conformidad a la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, permiten concluir a esta juez los siguientes hechos:

1.- Que la actora prestó servicios a la Municipalidad de Lautaro desde el del 10 de julio de 2021 a, hasta su despido el 28 de febrero del año 2023, mediante múltiples contratos a honorarios, según con la prueba documental acompañada en esta causa.

2.- Que los servicios prestados por doña Cecilia Solange Oñate Jiménez, para la Municipalidad de Lautaro, era el de directora del Centro Cultural de Lautaro de la Dirección de Desarrollo Comunitario, (DIDECO), realizando funciones de dirigir y administrar proyectos de atención al público, representar al alcalde a nivel regional, nacional e internacionalmente, estar encargada de presupuesto, buscar convenios para traer recurso al centro cultural y además de realizar otras funciones que no eran propias de su cargo.

3.-Que la demandante debía cumplir un horario pre establecido de lunes a viernes de 08:30 a 17:30 horas y los servicios que prestaba la demandante, los ejecutaba en dependencias de la municipalidad respectiva, en calle Matta N°975

4.-Que la demandante recibía órdenes e instrucciones de su jefatura directa, en forma diaria de forma verbal, por correos electrónicos, llamados telefónicos, y/o mensajes enviados por la aplicación WhatsApp.

5.-Que el pago por los servicios prestados se efectuaba mensualmente, debiendo adjuntar la boleta de honorarios e informe de cumplimiento de cometidos. -

6.-Que la demandante tenía derecho para ausentarse de sus funciones, por feriado legal o día administrativos y estos que eran los mismos que se encontraban establecidos tanto para los funcionarios de la Municipalidad de planta o a contrata.

NOVENO: Que, de acuerdo a las conclusiones enunciadas en el motivo precedente, si bien la actora disponía de contratos a honorarios, era considerada como una trabajadora de planta, al igual que los demás empleados de la Municipalidad de Lautaro, pues disponía de una oficina y elementos institucionales, representaba al municipio y realizaba las actividades correspondientes a su cargo, así como las que fueran solicitadas por el administrador o el alcalde de la Municipalidad de Lautaro.

DECIMO: De la prueba aportada en estos autos se verifica que entre las partes existió una prestación de servicios que duro desde el 09 de julio del año 2021 hasta el día del despido, esto es, 28 de febrero del año 2023, de lo cual, además, se acredita con los contratos celebrados entre ambos.



Como consta en estos autos la parte demandada es un órgano municipal, por lo que, para determinar la naturaleza de la relación entre las partes, resulta inevitable acudir a las reglas establecidas en la ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

La ley 18.883, en su artículo 2° dispone: *“Los cargos de planta son aquellos que conforman la organización estable de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley N°18.695. Respecto de las demás actividades, se deberá procurar que su prestación se efectúe por el sector privado.*

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, la dotación de las municipalidades podrá comprender cargos a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios.

Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga con treinta días de anticipación, a lo menos.

Los cargos a contrata, en su conjunto, no podrán representar un gasto superior al cuarenta por ciento del gasto de remuneraciones de la planta municipal. Sin embargo, en las municipalidades con planta de menos de veinte cargos, podrán contratarse hasta ocho personas.

Podrán existir empleos a contrata con jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada.”

Igualmente, del artículo expresado, se debe tenerse presente el artículo 4° de la ley 18.883, que establece: *“Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.*

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

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

UNDECIMO: La norma mencionada en el motivo decimo, al ser de una regla excepcional, su interpretación debe ser restrictiva, es por ello que la exigencia que contempla es que la prestación de los servicios que ejecute un funcionario, sea para labores específicos y no para aquellos ejecutados habitualmente. En el caso en discusión la actora, cumplía en forma continua las labores encargadas por la municipalidad de Lautaro, en oposición a la naturaleza específica que exige su adecuación al estatuto municipal, que consideran sólo cometidos específicos, los que, como se ha visto en estos autos, no revisten esta característica.



DECIMOSEGUNDO: Que, en cuanto a la habitualidad de las funciones ejecutadas por la demandante, como lo era el de realizar las órdenes del empleador, cumplir una jornada de trabajo en un lugar determinado, a juicio de esta juez, dichos indicios han sido establecidos mediante la apreciación conjunta de todos los elementos de convicción incorporados, especialmente, los contratos celebrados entre las partes, la declaración de la parte y el testimonio de los testigos incorporado por la demandante, en consiguiente entre la actora y la Municipalidad de Lautaro impero una relación laboral, bajo subordinación y dependencia.

DECIMOTERCERO: Que, habiéndose determinado entre las partes, la existencia de una relación laboral, su fecha de inicio y término, le incumbe a la parte demandada, por aplicación de las normas que regulan la distribución de la carga probatoria, acreditar que el término del contrato de trabajo es justificado y se cumplieron con las formalidades legales para ello.

Ahora bien, para que proceda el despido, el artículo 162 del código del Trabajo es claro es determinar que se deben cumplir con ciertas exigencias, requisitos que de acuerdo a lo que consta en estos autos, no se han cumplido por la empleadora, por cuanto su prueba tuvo como objetivo atribuir a la prestación de servicios una naturaleza distinta a la laboral. En consecuencia, se acogerá la demanda en cuanto solicita se declare injustificado el despido de la demandante, por no haberse acreditado que la demandada cumplió con los requisitos formales del despido, condenándose a ésta a pagar las indemnizaciones legales correspondientes y que se especificarán en lo resolutivo de este fallo.

DÉCIMOCUARTO: Que, por otra parte y tal como lo expuso la demandada en su contestación ha negado el carácter de dependiente de la actora, por lo que no enteró en su favor las cotizaciones previsionales, de salud y de seguridad social, siendo en tal caso aplicable la sanción del artículo 162 del código laboral.

Que en lo que respecta al feriado de la trabajadora, al no haberse demostrado el otorgamiento efectivo de dicho derecho, corresponderá otorgarse a la actora el feriado legal y proporcional solicitado.

DÉCIMOQUINTO: Que, para los efectos de realizar el cálculo de las indemnizaciones legales solicitadas, se tendrá presente la cantidad percibida mensualmente por la demandante, de acuerdo a las respectivas boletas de honorarios, que equivalen a la suma de \$2.240.000.

DECIMOSEXTO: Que, la restante prueba rendida, que no ha sido expresamente mencionada en la sentencia, en nada altera lo decidido.

Por lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 8°, 9°, 41, 162, 163, 168, 420, 425 y siguientes, 459, 477, 479 y 482 del Código del Trabajo, y Ley 18.883, se resuelve:

I.-Que **SE ACOGE** la demanda deducida por doña **CECILIA SOLANGE OÑATE JIMENEZ**, en contra de **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAUTARO**, en cuanto se declara la existencia de un contrato de trabajo, entre las partes, durante el periodo comprendido



entre el 10 de julio del año 2021 al 28 de febrero del año 2023, y que el despido del cual fue objeto la demandante con fecha 28 de febrero del año 2023, es injustificado. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar las cantidades que a continuación se indican:

- a) a) A la suma de \$2.240.000 pesos, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) b) A la suma de \$4.480.000 pesos, por indemnización por años de servicios correspondientes 1 año y 6 meses.
- c) c) A la suma de \$4.480.000 pesos, por el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicios.
- a) d) A la suma de \$1.568.000 pesos, por concepto de Feriado legal.
- b) e) A la suma de \$ 1.122.98 pesos, por concepto d Feriado proporcional (15,04 días (8 meses y 18 días).

II.-Que, todas las sumas señaladas serán pagadas reajustadas con los intereses legales determinados de conformidad a lo disputó en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

III.-Que, **SE RECHAZA** la acción por nulidad del despido. Sin perjuicio de ello, la Ilustre Municipalidad de Lautaro, deberá pagar la totalidad de las cotizaciones de salud, previsión y seguro de cesantía de la actora correspondientes al periodo que va desde julio del año 2021 a febrero de 2023.

IV. Que no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Notifíquese la presente sentencia definitiva, a las partes, vía correo electrónico.

RIT O-37-2023
RUC 23- 4-0481587-3

Sentencia dictada por doña **ARACELY JIMENA VASQUEZ ACUÑA**, Juez Suplente del Juzgado de Letras y Familia de Lautaro, mediante firma electrónica avanzada estampada al pie de página, según lo dispuesto en la Ley 20.886 y el Acta 71-2016 de la Excma. Corte Suprema.

En Lautaro, a dos de febrero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



