

Valparaíso, seis de abril de dos mil veintitrés.

Incorpórese a la presente resolución texto íntegro de la sentencia definitiva dictada en estos antecedentes.

RIT O-1356-2021
RUC 21- 4-0370487-0

Proveyó doña MARIA PAZ BARTOLUCCI KONGA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

En Valparaíso a seis de abril de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.//grm



VALPARAÍSO, VEINTE DE MARZO DE DOS MIL VEINTITRÉS.

PRIMERO: Que, con fecha 30 de noviembre de 2021, comparece don **ORLANDO FERNANDO ARAVENA GUAJARDO**, chileno, soltero, Ingeniero en Administración de Empresas, cédula nacional de identidad N°17.510.896-3, domiciliado en Morris N° 776, Depto. 1208, comuna y región de Valparaíso, quien dentro de plazo legal deduce *demanda de procedimiento ordinario de aplicación general, laboral por declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales* adeudadas en contra de su ex empleador **SERVICIO DE SALUD VALPARAISO - SAN ANTONIO**, Rut N°61.606.500-9, representado legalmente en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo por don **JUAN CARLOS ARANGUIZ HENRÍQUEZ**, ambos domiciliados en Avda. Brasil n° 1435, comuna y región de Valparaíso, conforme a los íntegros fundamentos que exponen:

I.- EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

1. Antecedentes de la relación laboral. Comencé a prestar servicios bajo subordinación y dependencia en favor de la demandada a partir del **1 de junio del año 2015**, hasta el momento del despido injustificado del que fui víctima el día **31 de agosto del año 2021**.

En efecto, durante el tiempo que desempeñé mis servicios para el Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, (en adelante "Servicio"), trabajé realizando labores de **Asesoría Financiera así como Control de Gestión en el Diseño y Obras Complementarias del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio**, a contar del 1 de junio del año 2015 hasta el 31 de marzo del año 2019 y como **Coordinador Técnico de la Unidad, Hospital Claudio Vicuña de San Antonio**, a contar del 1 de abril del año 2019 hasta el 31 de agosto del año 2021 y finalmente como **Coordinador Técnico de la Unidad, Hospital San José de Casablanca**, a contar del 1 de mayo al 31 de agosto del año 2021; todas las anteriores funciones fueron realizadas en **la Subdirección de**



Desarrollo Institucional dependiente del Servicio, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en realidad eran contratos de trabajo.

Durante todo este periodo desempeñé un **cargo evidentemente estable, permanente e indispensable** en la organización jerárquica del Servicio. Fui sujeto a **jornadas de trabajo** claramente establecidas, al **poder de mando** de mis superiores y, a su vez, al **deber de obediencia** en el desempeño de mis funciones.

Las labores que desempeñé durante todo el periodo, las hice sin reclamos, ni amonestaciones de ninguna especie por mi comportamiento laboral, sino todo lo contrario, con constantes aumentos de mis funciones, debiendo realizar numerosas labores por un extenso periodo, como podrá verificar SS. mediante los contratos celebrados entre las partes y demás prueba aportada en el juicio. Cabe hacer presente a US. que, en abierta infracción a la legislación aplicable, los contratos celebrados con el demandado corresponden a aquellos denominados “Contratos de Honorarios”, pero en realidad, dichos servicios configuraron una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante.

2. Antecedentes del término de la relación laboral.

El día 31 de agosto del año 2021, el Servicio me despidió de manera irregular y, a su vez, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, faltando a todo requisito legal. En efecto, no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral; no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiendo flagrantemente el artículo 162 inciso primero del citado cuerpo legal; tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral; entre otras irregularidades.

Con fecha 4 de agosto del año 2021, recibí una notificación de la demandada en que se me comunica el cese en mis funciones a contar del 31 de agosto del año 2021, es decir mis servicios finalizarían el 31 de agosto del año 2021, produciéndose la separación efectiva ese mismo día, sin expresar la causa, sin dar cuenta del estado de cotizaciones previsionales, entre otras omisiones.



En consecuencia, y conforme señala el artículo 168 inciso primero, el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a mi empleador al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso 4° y 163 inciso 2°, más el recargo del artículo 168 inciso 1° letra b), todas normas del Código del Trabajo.

3. Regulación de la relación laboral.

Previo a determinar el estatuto jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre el demandante y el Servicio, es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables.

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

Siendo persona natural, el demandante tampoco estuvo sometido a un estatuto especial de aquellos que aplican en la Institución.

Conforme lo anterior, y a pesar de las labores genéricas descritas anteriormente por las cuales el demandante prestó sus servicios, se le contrató bajo la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.834, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias.

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

a) Que se traten de labores accidentales; b) Que no sean habituales; y c) Que se trate de cometidos específicos.

En efecto US., las labores prestadas por el demandante jamás fueron accidentales, tampoco se trató de labores no habituales de la Institución, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleador se pueden catalogar de específicos, puesto que como se respaldará en la etapa procesal correspondiente la relación con su ex empleador se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834, siendo aplicable



en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión.

Así pues, lo ha declarado la **Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia 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”.**

Pues bien S.S., la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó al demandante con el Servicio, desde el momento en que los servicios se prestaron dentro de un extenso periodo, 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 el demandante a favor de su ex empleador no reunió las exigencias que para ello establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834, norma excepcional que por lo demás debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Así entonces, procede establecer que la condición laboral del demandante corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores.

4. Indicios 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, y resulta indefectible su observación toda vez que, el Servicio, no los tuvo en consideración al momento de celebrar los contratos de honorarios con el demandante, respecto del estatuto jurídico que resultó en su momento aplicable.



En tal sentido, la relación entre las partes se constituyó por elementos propios de un contrato de trabajo y, que se alejaron a todo evento, de un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en los siguientes puntos comparativos que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad:

a) Forma que puede revestir la prestación:

- El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios.

- El contrato a honorarios admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios.

En la especie, el demandante prestó servicios a favor del Servicio, realizando labores de **Asesoría Financiera así como Control de Gestión en el Diseño y Obras Complementarias del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio**, a contar del 1 de junio del año 2015 hasta el 31 de marzo del año 2019 y como **Coordinador Técnico de la Unidad, Hospital Claudio Vicuña de San Antonio**, a contar del 1 de abril del año 2019 hasta el 31 de agosto del año 2021 y finalmente como **Coordinador Técnico de la Unidad, Hospital San José de Casablanca**, a contar del 1 de mayo al 31 de agosto del año 2021; todas las anteriores funciones fueron realizadas en **la Subdirección de Desarrollo Institucional dependiente del Servicio**, cargos que de toda notoriedad figuraron como habituales de la institución, y que conforme a ello no pudieron adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios.

b) En cuanto a la forma en que se prestan los servicios:

- En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de manera permanente y que se constituyen como propios de la institución.

- En el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría, consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados.



El demandante prestó servicios a favor del Servicio **durante 6 años y 3 meses**, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo. Es dable inferir que las labores las desarrolló en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca del Servicio, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de su contrato no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.

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

- En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro indicio 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 que se extendió la relación laboral, el demandante fue objeto de instrucciones por parte de su empleador directo, encontrándose con la observancia de éste, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que se originaron en el poder de mando de su empleador. Las cuales no son susceptibles de caracterizarlas como simples lineamientos, puesto que justamente en la práctica dichas órdenes constituyen un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia, siendo estas claras, precisas y ejercidas directamente sobre el trabajador, sin posibilidad alguna de poder negarse.

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

- En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye



una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un indicio claro de una relación de subordinación y dependencia. - En el contrato de 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, se cumplió con la jornada de trabajo pactada en el contrato, que según consta en tal documento esta consistía en una jornada mínima de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. Claro indicio de subordinación y dependencia. Además de ello, la obligatoriedad de presentarse regularmente en las dependencias de la institución.

e) En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios:

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

En la especie, se trabajó en todo momento en las dependencias del Servicio y lugares que, designados por sus superiores, debía ejercer su labor. Ejecutando sus labores de manera continua y extensiva, durante un largo periodo. Oponiéndose en definitiva a la idea que establece la contratación a honorarios, pues esta supone necesariamente la libertad en cuanto a la prestación de los servicios pactados.

f) En cuanto al pago por los servicios prestados:

- En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración.
- En el contrato a honorarios, el pago se denomina honorario.

Si bien en la práctica se emitieron boletas electrónicas de honorarios a nombre del Servicio, por el hecho de existir en papel un contrato de honorarios, este



pago lo recibí directamente del departamento de Remuneraciones de la Institución, por montos similares y de forma mensual durante toda la vigencia de la relación laboral, adoptando en la cotidianidad la forma de una remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”, el cual se pagaba **previa confección, visación y aprobación de un Informe Mensual de Actividades.**

g) En cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia:

- El contrato de trabajo, es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define.

- En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario.

Que de acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo subordinación y dependencia, 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 lo es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajado 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 las partes existió por un tiempo, un vínculo de subordinación y dependencia. Circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda, a través de las extensas jornadas de trabajo de las que fue objeto y que consta también en los respectivos contratos, además de



las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia regular y extensiva en el tiempo en las dependencias del Servicio y demás lugares que se indicaron por sus jefaturas.

Todos ello, claros indicios de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7º del Código del ramo, y que de ella desconoció en todo momento el Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio. Cuestión precisa que esta parte intenta probar, con el efecto de que S.S. constate y declare que dichos indicios, constituyen el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado, no procediendo tal cuestionamiento, toda vez que, dicho reconocimiento constituye el piso mínimo de derechos establecidos en favor del trabajador, actor más débil en este tipo de relaciones.

5. Estructura de remuneraciones.

Según los contratos y boletas a honorarios, lo que se acreditará en la etapa procesal correspondiente, mi remuneración alcanzaba el monto de: **\$1.900.000 pesos líquidos.**

6. Sobre las cotizaciones adeudadas.

Como se demostrará, fundado en la circunstancia de haber pactado pseudos contratos de honorarios durante todo el periodo que se extendió la relación laboral, el empleador jamás efectuó el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones percibidas mensualmente.

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

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

Código del Trabajo, el que establece que: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere*



efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

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

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

La omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió el empleador, 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 decisión drástica de desvincular al demandante de su fuente de trabajo, con lo que la dejó en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

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

“Que, como se ha resuelto reiteradamente, en sede laboral, una causal de término de contrato de una dependiente, redactada en términos tan genéricos como el citado, sin detallar las circunstancias que, según la opinión de la empleadora, justificaban tal medida, produce una indefensión en la trabajadora pues le ha impedido discutir su permanencia en la empresa, con los medios probatorios adecuados”. **(Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago 22.03.04, Rol N° 277203)**

8. Continuidad de los servicios.

La continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones



concretas sometidos a S.S., el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a ésta parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834, **puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones.**

Cabe hacer notar que la continuidad en los presentes autos, comprueba que mi representado 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. Encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios, emitidas por el demandante a favor del Servicio por 6 años y 3 meses, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia de mi representado desde **el 1 de junio del año 2015.**

II. CONSIDERACIONES DE DERECHO

1. Sobre la Competencia de S.S.

Como posiblemente la parte demandada interpondrá la Excepción de Incompetencia del Tribunal, invocando una contratación a honorarios conforme con el artículo 11° de la Ley N° 18.834 y, en subsidio, por las normas del Código Civil, más no por las del Código del Trabajo, atento a lo previsto en su artículo 1°.

Debemos tener en cuenta que, si bien es efectivo que el tribunal de base se encuentra obligado a pronunciarse en la audiencia preparatoria de la excepción de incompetencia opuesta por la demandada, sólo es procedente en la medida que *“su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad”*.

Esto último, ya que la circunstancia de que el demandado haya basado su defensa en que el vínculo que lo unió con el actor es de carácter administrativo regido por normas de derecho público, que no existe una



aplicación supletoria generalizada del Código del Trabajo, y que lo reclamado debe ser resuelto por la vía que corresponda, mas no a través de un Tribunal laboral, no priva a dicha jurisdicción del mandato constitucional y legal de decidir, en sentencia definitiva, de qué tipo de relación se trata, aplicando las normas pertinentes, considerando, especialmente, que sostener que el Tribunal carece de jurisdicción para determinar la calificación jurídica de la relación habida entre las partes, pugna con lo previsto en el artículo 420 letra a) en relación al artículo 7º, ambos del Código del Trabajo. De otra forma, se elude el mandato de inexcusabilidad de los artículos 7 y 6 de la Carta Fundamental y 10 del Código Orgánico de Tribunales, al tiempo que se incurre en manifiesto prejuzgamiento, teniendo especialmente en consideración que el actor sostiene en la presente demanda que la contratación a honorarios tiene por objeto disfrazar una relación de naturaleza laboral.

Así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en ya reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo citamos el fallo de fecha 09 de Enero del año 2017, Rol 87.8982016, que acogió un Recurso de Queja en contra de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago que confirmó aquella que decretó la incompetencia del Tribunal para conocer la demanda deducida por un trabajador a honorarios de la Administración del Estado, y se declaró que dicha excepción queda desestimada, en su considerando Decimotercero dictaminó lo siguiente: *“Que, de esta forma, la conclusión a la que han arribado los sentenciadores, en orden a estimar que el tribunal laboral no es competente para conocer de la demanda interpuesta, ha privado al demandante del derecho a reclamar ante la sede jurisdiccional competente, sin que pueda argumentarse que se trataba de la oportunidad procesal que correspondía, por cuanto atendido los términos de la controversia, no podía resolverse sin antes recibir y ponderar la prueba y las argumentaciones de las partes, esto es, concluida la etapa controversial.”*



Por lo tanto, se debe tener principalmente en cuenta que el único Tribunal habilitado para declarar que el actor reúne las características de un trabajador es el Tribunal del Trabajo, resolver dicha controversia importa un pronunciamiento sobre el fondo de la disputa, lo que se traduce en la existencia de una relación laboral bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7º del Código del Trabajo.

La redacción del artículo 420 letra a) del Código del Trabajo relativo a la Competencia de los Tribunales del Trabajo, trae claramente a sede laboral toda controversia jurisdiccional entre personas que se vinculan a través de una prestación de servicios en las que se genera diferencias sobre la aplicación de normas laborales o sobre interpretación del contrato; lo contrario implica un desconocimiento de la racionalidad procedimental predicada por el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, que asiste al actor a un procedimiento debido ante tribunal competente, por lo que cabe desestimar la excepción de incompetencia opuesta por la parte demandada para la controversia de marras, con costas.

2. En cuanto al plazo de interposición de acciones:

De acuerdo a la dictación de la ley 21.226 (que establece un régimen jurídico especial para los procesos, audiencias, actuaciones y plazos judiciales que puedan verse afectados por el estado de excepción constitucional de catástrofe derivada de la pandemia causada por el coronavirus COVID-19), precisamente, su art. 8º inciso 3 establece que, respecto de los plazos de prescripción y caducidad de los procedimientos de carácter laboral, se entenderán prorrogados en los términos indicados en la normativa.

En tal sentido, la norma indica que la prórroga se extenderá hasta 50 días contados desde el cese del Estado de excepción constitucional de catástrofe y el tiempo en que este sea prorrogado. Que dicho estado de excepción constitucional se encuentra vigente debido a la prórroga del decreto supremo N°104 de 18 de marzo de 2020, por lo que, atendida la circunstancia de que el término de la relación contractual ocurrió mientras el decreto se encontraba



vigente y este ha sido prorrogado hasta el mes de diciembre, es que corresponde indicar que la demanda se ha interpuesto dentro del plazo legal.

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

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

De los antecedentes expuestos se desprende que las labores del demandante se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, lo cual desestima las alegaciones que posiblemente argumentará el demandado, ya que invocará una contratación a honorarios conforme con el artículo 11° de la Ley N° 18.834, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales del Servicio o para cometidos específicos y que, las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias. Con todo y en atención a lo anterior, en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que prestó el demandante a favor de su ex empleador se trataron en todo momento, de labores **permanentes, esenciales y fundamentales**, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la Institución permanentemente realiza, por lo tanto, éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que se prestaron bajo el poder de mando de su ex empleador, fueron generales y



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

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

Así las cosas, en el reproducido artículo 1° del Código del Trabajo, se consignan, además de la ya referida premisa general, una excepción y una contraexcepción. En efecto, la excepción a la aplicación del Código del Trabajo la constituyen los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, pero esta situación excepcional tiene cabida únicamente en el evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por su parte, la contraexcepción se formula abarcando a todos los trabajadores de las entidades señaladas, a quienes se vuelve a la regencia del Código del Trabajo, sólo en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

En otros términos, se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con dicho estatuto, si éste no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico.



Por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece –planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 11° de la Ley N° 18.834, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del 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 y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado de Derecho.

En consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación, en este caso, con el artículo 11° de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código del Trabajo para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie el Servicio, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo.



4. Jurisprudencia aplicable al caso de marras.

4.1) Referida a la calificación de la relación laboral:

a- El asunto en todo caso SS., está zanjado ni más ni menos que por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.548-2014, dictaminó categóricamente que: “En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.

(Excma. Corte Suprema, 01.04.2015, Rol N° 11.584-2014).

b- Es en este sentido SS., que la Excma. Corte Suprema en Fallo de Unificación de Jurisprudencia señaló que: “Se debe tener presente para determinar qué estatuto es el aplicable, lo que sucede en la práctica; en virtud del criterio protector que la doctrina laboral denomina “la primacía de la realidad”, y que en la legislación laboral se encuentra consagrado en el inciso primero del artículo 8 del Código del Trabajo, en la medida que señala que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo 7 del mismo, esto es, de carácter personal, contra el pago de una



remuneración y bajo subordinación o dependencia, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, y cuya principal expresión se da cuando se intenta encubrir a un trabajador dependiente bajo la apariencia de ser uno independiente contratado a honorarios, lo que obliga a establecer la verdadera naturaleza de la prestación”.

(Excma. Corte Suprema, 09.07.2015, Rol N° 24.388-2014).

c- A mayor abundamiento, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia ratificó lo dictaminado anteriormente señalando que: “Por consiguiente, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, el Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- el artículo 11° de la Ley N° 18.834, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.

(Excma. Corte Suprema, 06.08.2015, Rol N° 23.647-2014).

d- “Que, en consecuencia, y para los efectos de la unificación de jurisprudencia requerida, se reitera lo sostenido en la sentencia antes citada (rol N°11.584-2015), en el sentido que la interpretación que se estima acertada es la que le da vigencia a las normas del Código del Trabajo respecto de las personas contratadas por la Administración del Estado que, aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto



especial que regula la entidad contratante – en este caso el Serviu de la Región de Los Ríos – prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo y no en los términos del Derecho Civil.”

(Excma. Corte Suprema, 19.04.2016, Rol N° 8.002-2015).

e- “Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitirsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece – para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Tal es la correcta doctrina, que, además, ha mantenido esta Corte en el último tiempo, v. gr., Roles N°11.584-14, N°24.388-14 y N°23.647-14 (este último, contra el Servicio de Vivienda y Urbanismo)”.

(Excma. Corte Suprema, 19.04.2016, Rol N° 5.699-2015).

f- “Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que



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

(Excma. Corte Suprema, 28.04.2016, Rol N° 7.091-2015).

4.2) Referida a la aplicación de la Sanción de Nulidad del Despido:

Ya que el contrato laboral fue encubierto bajo la apariencia de un contrato de honorarios, la demandada jamás cumplió con la obligación de realizar las cotizaciones previsionales por las remuneraciones que le pagó durante el periodo de relación laboral, el Órgano de la Administración del Estado jamás efectuó el íntegro pago de las cotizaciones previsionales que ordena la ley respecto de las remuneraciones percibidas mensualmente, infringiendo el artículo 58 y 162 inciso 5º, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley 3.500.

La omisión denunciada no se subsanó por la parte demandada al momento del despido de conformidad a lo que dispone el inciso 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, que dice: “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá.



pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

Es por ello que, el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador, quien, en virtud de las normas de nuestro ordenamiento jurídico, está obligado a acreditar que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente al momento del término del contrato.

a- En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó categóricamente que: “conforme a lo razonado en la sentencia de la instancia, el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, de modo que corresponde aplicarle el castigo pecuniario que la misma contempla, esto es, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones del trabajador que se devenguen desde la fecha del despido hasta la de su convalidación, mediante el entero de las cotizaciones adeudadas.” A mayor abundamiento, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia ratificó en la misma sentencia: “Que las reflexiones anteriores permiten concluir que si la sentencia determina que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral, el trabajador puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es proteger los derechos de los



trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.” (Excma. Corte Suprema, 07.12.2016, Rol N° 45.842-2016).

Procede entonces como lo ha señalado la jurisprudencia aplicar ésta sanción de nulidad del despido al Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales.

En mérito de lo expresado, el demandado deberá pagar las remuneraciones que se generen hasta la convalidación del despido con el pago previsional del demandante.

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

(Excma. Corte Suprema, 31.12.2014, Rol N° 6.604-2014).

c- “Que, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda con el objeto que se declarara además de la injustificación del despido, que este fue nulo e ineficaz



porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido “íntegramente pagadas” a lo cual se accedió. Se constató o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció, sino desde la fecha que en cada caso se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica se desprenden, las que el tribunal especificará en su sentencia, condenando al demandado a su pago; condena que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste al actor, el cual también ha sido declarado. Se conjugan las acciones declarativas y de condena. De estimarse que se constituye el derecho en la sentencia, nada ha existido con anterioridad y no procedería hacer lugar a la demanda”.

(Excma. Corte Suprema, 03.03.2015, Rol N° 8.318-2014).

d- “Que, en consecuencia, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones previsionales y de salud, pues el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera se configura, según se aprecia de su tenor, por el no entero de las referidas cotizaciones en los órganos respectivos en tiempo y forma; razón por la que, verificado, el trabajador puede reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del



despido y la de envío de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas”.

(Excma. Corte Suprema, 10.11.2016, Rol N° 35.232-2016).

5. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales y Teoría de los Actos Propios.

Cabe advertir S.S. que, como posiblemente propondrá el demandado, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra del trabajador como manifestación del principio general de buena fe, es necesario tener en consideración para lo previsto el inciso 2° del artículo 5° del Texto Laboral, que prescribe: **“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.**

En efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible. (Alfredo Sierra, “La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral”, en Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y ss.). Lo contrario supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley.

En este sentido, no resulta procedente aplicar dicha Teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios. Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros Tribunales

Superiores de Justicia al sostener que “dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio de apreciación de la prueba,



en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda 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 la proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ellas, para mantener su fuente de ingresos”.

(Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago, 08.01.2014, Rol N° 1.205-2013).

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

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

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

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



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

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

Este elemento particular indicado *ut supra* reside en ciertas bases fundamentales del Derecho laboral, a saber:

- a) la limitación a la autonomía de la voluntad en la sede en estudio, ya que las normas del Derecho del Trabajo que establecen mínimos para el operario son forzosas, característica singular que lo hace distinto al derecho clásico, pero esa limitación es coherente con el propósito tutelar que lo inspira, y por medio de esa restricción es que el Estado encuentra la vía adecuada para proteger al trabajador.
- b) El orden público que poseen las disposiciones del Derecho laboral, lo que implica que el Estado ha estimado la exclusión de que las partes decidan por propia voluntad determinar sus actos de una forma diversa a la señalada por la ley.
- c) El imperio de las normas laborales, ya que tienen en general, carácter coactivo e irrenunciable y en este caso la obligatoriedad se funda en el interés y la necesidad de organizar la sociedad en sus distintos sectores y estamentos y en el deber de proteger al más débil.
- d) La indisponibilidad de las partes para alterar su contenido, pues reconocida la asimetría de los contratantes en la relación laboral, se da origen a la tutela del trabajador. En ese sentido se fijan las condiciones mínimas de una comunidad organizada, las que no pueden ser conculcadas, y por ende



no es posible dejar al libre arbitrio de los contratantes, el darles o no eficacia a dichas normas protectoras.

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

En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en 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”. (Excma. Corte Suprema, 04.08.2015, Rol N° 24.091-2014).

6. Principio de Primacía de la Realidad y de la Confianza Legítima.

Cabe advertir también S.S. que, como posiblemente argumentará el Servicio, en razón de validar la contratación a honorarios del actor en cuanto que el



impedimento legal que afecta al demandado de efectuar contrataciones bajo el régimen del Código del Trabajo, impediría de manera absoluta que un contrato celebrado bajo el estatuto del artículo 11° de la Ley N° 18.834 devenga en uno de naturaleza laboral, aunque haya sido celebrado fuera de los supuestos que establece, e incluso con la concurrencia de los elementos configurativos de relación laboral, es necesario tener en consideración para lo previsto, que **“el Principio de Primacía de la Realidad”**, en cuanto fundamento del Derecho del Trabajo, corresponde a una exigencia que, como la doctrina enseña, tiene por objeto, entre otras funciones, servir de guía interpretativa de las decisiones jurisprudenciales, ordenando atender por sobre las formalidades, la manera en que la práctica concreta desarrolla y configura las relaciones de intercambio y prestaciones de servicio.

Desde dicha perspectiva, y atendido en especial el indiscutible carácter protector del Derecho Laboral, aparece que la calificación de los hechos debe ser efectuada desde la perspectiva del trabajador, a quien le es indiferente la fórmula contractual que sustente su vínculo, o el fundamento jurídico del mismo, pues se trata de un análisis que se realiza en el contexto de un derecho que busca balancear el desequilibrio propio de las relaciones laborales, que afecta a quien vive de su trabajo, donde el empleador se ubica en una posición privilegiada que le permite decidir y dirigir, entre otros factores, las formalidades de la contratación.

Pues bien, en tal sentido, no es indiferente que un contrato celebrado entre un particular y un Órgano de la Administración del Estado, que formalmente responde a la facultad del artículo 11° antes citado, en la práctica demuestre elementos configurativos de una relación laboral, pues la protección que implica el reconocimiento de dicha categoría jurídica, se extiende de manera amplia conforme lo reflexionado en torno a la aplicación del artículo 1° del Código del Trabajo ya mencionado, incluyendo entonces, a este tipo de trabajadores que no se encuadran en los hechos en los presupuestos legales que autorizan el régimen de contratación a honorarios.



En efecto, el error o ilegalidad en que incurre un ente público, al utilizar indebidamente la facultad del artículo 11° de la ley N° 18.834 no puede perjudicar al trabajador. La responsabilidad administrativa que comparezca, debe afectar a su autor, pero no a terceros de buena fe, que no son responsables del acto viciado. Incluso, el propio derecho administrativo reconoce un efecto similar a partir del denominado **“Principio de la Confianza Legítima”**, que ha sido recogido por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, a propósito de los funcionarios adscritos al sistema público bajo contrata, al señalar que la reiterada renovación de las mismas, generan en los funcionarios la legítima expectativa de continuidad que impide su cancelación sin una debida fundamentación.

En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó tajantemente que: *“En la especie, se puede indicar que, bajo el mismo principio, no es posible extender los efectos nocivos de un acto mal ejecutado por la administración, a quien le asiste tal confianza legítima, de que el órgano público se relaciona con el particular de manera lícita y válida, y que concurriendo los elementos que denotan la existencia de una relación laboral, esta debe ser respetada, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas del órgano, que al trabajador no le empecen”*.

(Excma. Corte Suprema, 18.12.2017, Rol N° 35.737-2017).

III. PETICIONES CONCRETAS

1. Existencia de relación laboral.

En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre el demandado y el actor existió relación laboral entre el día **1 de junio del año 2015 y 31 de agosto del año 2021**, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

2. Continuidad de los servicios.



En virtud de lo expuesto solicito a S.S. se declare la continuidad de los servicios prestados por el demandante a favor del Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio, desde el día **1 de junio del año 2015 y 31 de agosto del año 2021.**

3. Indemnizaciones adeudadas.

Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que he sido víctima, la demandada me adeuda los siguientes conceptos que señalo:

1- En virtud del inciso 4º del artículo 162 del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: **\$1.900.000.- pesos líquidos.**

2- En virtud del inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 6 años, por **\$11.400.000.- pesos**, considerando que durante 6 años y 3 meses realicé servicios ininterrumpidos en favor de la demandada.

3- En virtud de la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a **\$5.700.000.- pesos.**

4. Feriado legal y proporcional.

Por estos conceptos la demandada le adeuda a mi mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados legales y proporcionales devengados:

- Feriado legal: **\$7.979.958.- pesos**, equivalente a 126 días.
- Feriado proporcional: **\$316.665.- pesos**, equivalente a 5 días.

5. Otras prestaciones.

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

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



B. Las que se deriven de la aplicación de los incisos 5º y 7º del artículo 162 del Código del

Trabajo, denominada “Ley Bustos”, según liquidación a practicar.

Concluye solicitando tener por interpuesta demanda en Procedimiento Ordinario de Aplicación General Laboral por Declaración de Relación Laboral, Despido Injustificado, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas en contra del Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio, representado legalmente por don Juan Carlos Aranguiz Henríquez, ambos domiciliados en Avda. Brasil n° 1435, comuna y región de Valparaíso, ya individualizados y a efecto S.S. declare la existencia de Relación Laboral entre las partes, el Despido Injustificado, la Nulidad del despido y que, por ende, se me adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, condenando al demandado a que le cancele las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajuste, intereses y las costas que por ley corresponda en la causa.

SEGUNDO: Que, con fecha 02 de diciembre de 2021, se tuvo por interpuesta la demandada de declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, confiriéndose traslado a la demandada y citándose a las partes a audiencia preparatoria, resolución que fuere *notificada* a la demandada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 437 del Código del Trabajo el 09 de diciembre del año 2021, sin que esta haya procedido a contestar la demanda dentro del plazo legal.

TERCERO: Que, en *Audiencia Preparatoria* de fecha 19 de enero del año 2022, a la que comparecen demandante y demandada; en ella se tuvo por frustrada la conciliación; se recibió la causa a prueba, fijándose hechos a probar; se ofrece prueba por la demandante, por la demandada; y se citó a las partes a audiencia de juicio.



CUARTO: Que, en la Audiencia Preparatoria referida, se fijaron como *hechos a probar* los siguientes:

1. Efectividad que entre estas partes existió relación laboral y, condiciones de esta última, conforme lo señalado en la demanda. Fecha de inicio y de término, naturaleza de los servicios, jornada de trabajo y composición y monto de la remuneración percibida.
2. De ser efectivo lo anterior, si la relación laboral terminó con el despido del actor, como se alega en la demanda.
3. De ser efectivo lo anterior si, a la fecha del despido, se encontraban declaradas y enteradas, en tiempo y forma, las cotizaciones de seguridad social que se indican en el libelo.
4. De ser efectivo lo anterior, procedencia, periodos y montos específicos de las prestaciones que se reclaman en autos, esto es, feriados anuales y feriado proporcional.

QUINTO: Que, en audiencia de juicio del día de hoy, en la que comparecen ambas partes, se procede a la rendición de la prueba:

PARTE DEMANDANTE:

Documental:

1. Set de Contratos de Prestación de Servicios a Honorarios, celebrado entre el Servicio y Orlando Aravena, en las fechas que a continuación se indican:
 - a) 9 de junio de 2015.
 - b) 16 de noviembre de 2015.
 - c) 22 de abril de 2016.
 - d) 8 de febrero de 2017.
 - e) 10 de marzo de 2017.
 - f) 5 de mayo de 2017.
 - g) 13 de septiembre de 2017.
 - h) 31 de enero de 2018.
 - i) 18 de abril de 2018.



- j) 11 de junio de 2018.
 - k) 13 de julio de 2018.
 - l) 4 de septiembre de 2018.
 - m) 4 de enero de 2019.
 - n) 8 de abril de 2019.
 - o) 10 de junio de 2019.
 - p) 14 de agosto de 2019.
 - q) 16 de octubre de 2019.
 - r) 14 de abril de 2020.
 - s) 14 de agosto de 2020.
 - t) 4 de enero de 2021.
 - u) 26 de abril de 2021.
2. Set de 2 Cartas emitidas por Juan Carlos Aranguiz Henríquez, Director del Servicio, para Orlando Aravena, con fecha 4 de agosto de 2021.
 3. Resolución Exenta N° 4397 emitida por el Servicio, de fecha 14 de agosto de 2019, que aprueba termino anticipado de contrato a honorario, junto a la respectiva Notificación de Modificación de Prestación de Servicios,
 4. Resolución Exenta N°3320 de fecha 14 de junio de 2019 que aprueba contrato a Horarios y Convenio de Prestación de Servicios a Honorarios.
 5. Set de Boletas a honorarios, emitidas por Orlando Aravena, para el Servicio, correspondientes a los periodos que a continuación se señalan: a)
Junio a septiembre; noviembre y diciembre, inclusive de 2015.
 - b) enero a diciembre, inclusive de 2016.
 - c) enero a diciembre, inclusive de 2017.
 - d) enero a diciembre, inclusive de 2018.
 - e) enero a diciembre, inclusive de 2019.
 - f) enero a diciembre, inclusive de 2020.
 - g) enero a agosto, inclusive de 2021.

Confesional:

El abogado de la parte demandante se desiste de dicho medio probatorio.



Testimonial:

1. **Rodrigo Antonio Córdova López**, Rut N°12.948.257-5, domiciliado en Av. Gregorio Marañón 2415, edificio Mirador Las Palmas, depto. 137, comuna de Viña del Mar.

Interrogado por la demandante señala que es ingeniero constructor, trabaja en JUNJI quinta región, antes en el Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, desde abril del año 2020 y agosto del año 2021. Conoce al demandante, Orlando Aravena, lo conoce de abril de 2020 en la Unidad de Proyectos del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, en el Proyecto Hospital Claudio Vicuña de la comuna de San Antonio. La oficina estaba a pocos metros del Hospital Claudio Vicuña, en terminación, que está en proceso de término, estaba a unos 50 metros, esta Unidad de Proyectos pertenece a Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio. Tenía varias áreas, equipamiento médico, computación, tecnología de información, el testigo trabajaba en arquitectura e infraestructura, Orlando estaba más en la parte de gestión, hacía rol de coordinador de las Unidades. Orlando era el coordinador de las distintas áreas, canalizaba cambios y modificaciones de la Unidad Técnica del Hospital con el área de infraestructura, en su caso. Coordinaba modificaciones de la Inspección Técnica del Hospital a la Unidad de Proyecto. Cuando Héctor Araneda, su jefe directo no estaba, Orlando era subrogante de él, Orlando impartía las instrucciones siempre vía correo, indicaba que había que hacer, tiempos y formatos, hacía un informe una planimetría. La Unidad de Proyectos entiende pertenece a la Subdirección del Servicio de Salud.

El 2020 veía a Orlando una o dos veces a la semana, en 2020 por pandemia, presencial una vez a la semana, los otros días por videoconferencia, luego el 2021 todos los días presencial, entre 8:00 a 5:00 de la tarde de lunes a viernes. Tenían libro en que firmaban ingreso y salida que está al lado de la oficina de Orlando por lo que veía todos los días.



Contrainterrogado por la demandada señala que el edificio en que estaban no tenían otras unidades del Servicio de Salud, el proyecto al que se refiere es la construcción del Hospital Claudio Vicuña, la Inspección Técnica del Hospital es la que fiscaliza que se lleve a efecto el proyecto para que se cumpla de acuerdo a lo estipulado o contratado. La Inspección Técnica se puede ubicar en la misma obra o en un lugar cercano. Esta el edificio del Hospital que es el actual, y continuo el proyecto, las oficinas de ellos estaban a una cuadra del hospital, la función de la Unidad de Proyectos era canalizar todos los cambios que se realizan en construcción de proyectos, eran revisados por la ITO y debían validar la Unidad de Proyectos, esos cambios que se debían hacer al Hospital. La unidad de proyectos no sabe cuál es el estado actual.

Solicitado aclare por el Tribunal señala que el estado de avance del hospital se imagina está cercano a un 98% de terminado el proyecto.

Exhibición de Documentos:

La parte demandada **EXHIBE** los siguientes documentos:

1 . Set de Contratos de Prestación de Servicios a Honorarios, celebrados entre el Servicio y Orlando Aravena, en los periodos que a continuación se señalan:

a) enero a marzo, inclusive de 2016. (Folio 29)

b) enero a abril, inclusive de 2020. (Folio 46)

2. Set de informes de desempeño de contrato a honorarios, elaborados por el demandante, para el Servicio, respecto de todo el periodo trabajado, esto es desde el mes de junio del año 2015 al mes de agosto del año 2021.

La parte demandada **NO EXHIBE** los siguientes documentos:

1. Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, celebrados entre el Servicio y Orlando Aravena, en el periodo de octubre de 2015.

2. Set de informes de desempeño de contrato a honorarios, elaborados por el demandante, para el Servicio, respecto de los periodos



trabajados 2015, 2016, 2017, 2018 y meses de noviembre y diciembre de 2020.

El abogado de la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal respecto de los documentos que no fueron exhibidos.

Respecto al apercibimiento legal requerido por la parte demandante, en relación con los documentos que no fueron exhibidos, en particular, el set de contratos de servicios a honorarios de octubre de 2015 y el Set de informes de desempeño de contrato a honorarios de 2015, 2016, 2017, 2018 y meses de noviembre y diciembre de 2019, este Tribunal estima que siendo el apercibimiento facultativo y no siendo coincidente con la interpretación que de la prueba rendida en la actual audiencia, se procederá al **rechazo** del mismo.

PARTE DEMANDADA:

Documental:

1. Set: Resoluciones que aprueban contrato a honorarios entre SSVSA y D. Orlando Fernando Aravena Guajardo, por consultorías subtítulo 31. Las resoluciones adjuntan convenio, términos de referencia, declaración jurada simple, copia del C.I., certificado de antecedentes, Curriculum Vitae, Certificados de Título.

- a) Res ex. 4629 de fecha 09.12.2015.
- b) Res ex. 0985 de fecha 08.03.2016.
- c) Res ex. 1932 de fecha 12.05.2016.
- d) Res ex. 2282 de fecha 16.06.2016.
- e) Res ex. 910 de fecha 20.02.2017.
- f) Res ex. 1593 de fecha 29.03.2017.
- g) Res ex. 2500, de fecha 19.05.2017.
- h) Res ex. 615 de fecha 07.02.2018.
- i) Res ex. 2339 de fecha 07.05.2018.
- j) Res ex. 3252 de fecha 20.06.2018.
- k) Res ex. 3829 de fecha 30.07.2018.



- l) Res ex. 4748 de fecha 10.09.2018.
 - m) Res ex. 581 de fecha 28.01.19.
 - n) Res ex. 2975 de fecha 29.05.19.
 - o) Res ex. 3320 de fecha 14.06.19.
 - p) Res ex. 4820 de fecha 04.09.19.
 - q) Res ex. 5584 de fecha 29.10.19.
 - r) Res ex. 51 de fecha 09.01.20.
 - s) Res ex. 1854 de fecha 30.04.20.
 - t) Res ex. 4615 de fecha 26.08.2020.
 - u) Res ex. 67 de fecha 12.01.2021.
 - V) Res ex. 2282 de fecha 07.05.2021.
 - W) Res ex. 2330 de fecha 11.05.2021.
2. Boletas de honorario, emitidas por D. Orlando Fernando Aravena Guajardo, N° 19 a 22, 24 a 40, 42 a 56, 58 a 62, 65 a 78, 80, 81, 83 a 91, 93, 96, 100.
 3. Informes de prestación de servicios, D. Orlando Fernando Aravena, por los períodos 2019 a agosto 2021.
 4. Cartas, de fecha 04 de agosto de 2021, que comunican a D. Orlando Fernando Aravena, que el contrato no será renovado, terminado la relación el día 31 de agosto de 2021.

Confesional:

Previo juramento de rigor procede a absolver posiciones el demandante de autos, don *ORLANDO FERNANDO ARAVENA GUAJARDO*, cédula de identidad N° 17.510.896-3.

Interrogado por la demandante señala que fue contratado por el Servicio de Salud porque postuló a un cargo de Unidad de Proyectos, era una necesidad del Servicio de Salud, postuló y quedo a partir del 01 de junio del 2015. Trabajaba en la Unidad Técnica de Proyectos, enfocada en el diseño y obras menores para la construcción del Hospital, en esa etapa eran 4, 5 personas. Los proyectos pasaron por distintas fases en la medida que iban



evolucionando, diseño, hasta concretar un edificio nuevo, que hoy está aún en construcción. Físicamente, estaba en oficina dentro del Hospital Claudio Vicuña, luego en oficinas de edificio Flanagan, a una cuadra del Hospital, ahí está hoy la Unidad de Puesta en Marcha, la Unidad de Puesta en Marcha con el pasar de los años tuvo cambio en el nombre, pero finalmente tenía las mismas funciones que la Unidad en que él trabajaba. La construcción del edificio se inicia en diciembre del 2017, la construcción misma del Hospital, ahí en la Unidad Técnica eran aproximadamente 20 personas. El edificio Flanagan pertenece a un privado, fue arrendado por el Servicio de Salud.

Testimonial:

Previo juramento de rigor presta declaración *HÉCTOR ARANEDA VIDAL*, Ingeniero Civil Bioquímico, Funcionario SSVSA, cédula de identidad N°14.003.633-1.

Interrogado por la demandada señala que conoce a Orlando porque trabajaron muchos años en el Proyecto Nuevo Hospital de San Antonio, él era Jefe de la Unidad Técnica del Proyecto Nuevo Hospital San Antonio, era desde 2018 el jefe, antes del 2016 en adelante fue coordinador del área. El cargo de Jefe es distinto, son atribuciones administrativas diferentes. El Sr. Aravena tenía dos funciones, asesor administrativo y financiero de la unidad y control de gestión interno, ayudaba en estados de pagos, documentos que se asociaban a ellos, y a preparar la ejecución financiera del proyecto. Además, controlaba los informes de profesionales, que eran requisitos de avances del Proyecto. El proyecto era el Nuevo Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, el objetivo es reponer el Hospital antiguo por un nuevo hospital, lleva proyecto por etapas que está en ejecución, están en proceso de recepción de la obra.

El demandante fue contratado vía honorarios y el subtítulo de esto es el 31, esto significa que los proyectos de inversión del sector público en subtítulo 31 dicen relación con iniciativas de inversión. El proyecto del Hospital se imputa al subtítulo 31. Está asociado al proyecto el subtítulo 31 y permite la



contratación de consultores asociados al mismo. El Sr. Aravena ejercía sus funciones en la Unidad Técnica del Proyecto en el edificio Flanagan, departamento arrendado por Servicio de Salud, cercano a la obra. En el pic del proyecto había 27 personas, todos contratados vía subtítulo 31, él ejerce el cargo de Jefe de la Unidad de Puesta en Marcha del nuevo Hospital La Unidad Técnica fue desarmada y redistribuye sus funciones, para aumentar la eficiencia de la Unidad. Ahora en la Unidad de Puesta en Marcha trabajan 22 personas y su objetivo es preparar el traslado del Hospital antiguo al nuevo. Orlando en algún momento prestó apoyo en el Hospital de Casablanca por instrucción de la Dirección del Servicio de Salud. El Servicio de Salud tiene una Subdirección de Desarrollo Institucional en que se alojan todos los proyectos de inversión. Dentro de la Subdirección están las Unidades de Proyectos, entre ellos están varios departamentos, ellos se relacionan con el Subdepartamento de obras, ingeniería y puesta en marcha, que controlan los distintos proyectos que tiene el servicio.

Contrainterrogado por la demandante señala que en algún periodo fue Jefe de la Unidad Técnica, las instrucciones y controles eran vía correo electrónico. El testigo también estuvo trabajando en el Hospital de Casablanca, si él se ausentaba el demandante no podía reemplazarlo, por no ser funcionario de servicio, pero ayudaba en la coordinación. En ausencia del testigo el señor Aravena seguía con sus funciones de control interno.

SEXTO: Que, concluida la rendición de la *prueba* las partes proceden a *observarla*, en los términos que constan en el audio respectivo.

SÉPTIMO: Que, en la actual causa se ha fijado como punto de prueba *la efectividad de haber existido entre las partes relación laboral bajo vinculo de subordinación y dependencia, condiciones de esta última conforme a lo señalado en la demanda, fecha de inicio y termino, naturaleza de los servicios, jornada de trabajo y composición y monto de la remuneración percibida*. Siendo, en definitiva, la actual discusión básicamente, si nos habríamos encontrado en el caso de autos en



una contratación como da cuenta el tenor formal de la prueba documental incorporada del señor Orlando Fernando Aravena Guajardo, al tenor del artículo 11 del Estatuto administrativo, o en definitiva si dicha contratación se habría salido del marco de la norma, pasando a una relación en definitiva catalogada por la jurisprudencia como de orden laboral en el caso de autos. En este sentido ha sido criterio de este Tribunal considerar que, en este tipo de causas se debe hacer un doble análisis, un primer análisis en relación a la procedencia de los requisitos que tiene la administración pública para llevar a cabo una contratación en los términos del artículo 11 de la ley N°18.834 y un segundo análisis relativo a la existencia de vínculo bajo subordinación y dependencia propio del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que, en el sentido de el análisis relativo a la *existencia de indicios de subordinación o dependencia*, si bien en la actual causa, se pudo esgrimir la existencia de ciertos esbozos de la misma a partir de la prueba testimonial, en que el testigo de la demandante declara que habría existido la firma de registro de asistencia y que habría existido un horario por parte del demandante, por otra parte que este habría recibido ciertas instrucciones que le llegaban por mail, estos antecedentes, resultan ser bastante insuficientes, toda vez que tampoco existe claridad respecto de si lo que el testigo señala es que el que firmaba asistencia era él o el señor Aravena. Sin embargo, este Tribunal ha sido del criterio de entender que, la existencia de Indicios de Laboralidad en los vínculos de contratación a honorario con el Estado, no necesariamente conllevan la existencia de un vínculo propio del Código del Trabajo, el hecho de realizarse una contratación a honorarios entre una persona determinada y el Estado conlleva siempre en un grado de subordinación, que se encuentra representado en las formulas contractuales que el Estado lleva a efecto. De esta manera para poder definir si se está frente a una subordinación y dependencia propiamente tal, lo relevante es más allá de los distintos indicios tales como: jornada del trabajo, horarios, instrucciones por un superior jerárquico, pago de remuneración periódica y



otros, el hecho de si la contratación se produce o no al interior de la normativa que autoriza al órgano competente para proceder a el nombramiento del funcionario a honorarios.

NOVENO: Que, en los términos de lo referido en el considerando anterior, aparece de la totalidad de la prueba rendida, tanto de la demandante, como de la demandada, que la contratación del señor Orlando Fernando Aravena Guajardo, desde el inicio de la prestación de servicios, 01 de junio del año 2015, estuvo asociada esencialmente al proyecto correspondiente a la construcción del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, señalándose de esta manera en la totalidad de los contratos honorarios suscritos por el demandante y adicionalmente de las resoluciones incorporadas por la demandada, que dan cuenta de su nombramiento. A partir de lo anterior, no podemos entender el nombramiento del demandante en su cargo, sino a partir de la existencia del Proyecto de Construcción del Hospital de San Antonio, esto sin perjuicio de que exista una resolución específica en la cual se le nombre para prestar apoyo al proyecto de construcción del Hospital San José de Casablanca como Coordinador Técnico de la Unidad, en un periodo muy acotado del 01 de mayo al 31 de agosto del 2021. Todas estas funciones, que, si bien eran dependientes de la Dirección de Desarrollo Institucional del Servicio Salud, se encuentran acotadas a la construcción de un Hospital, que, de acuerdo a lo señalado por los mismos testigos, está pronto a ser terminado, lo que supone una variación en el flujo de los funcionarios contratados para la ejecución del mismo. En el caso particular del demandante, queda establecido adicionalmente, de la misma prueba rendida por las partes, resoluciones exentas de nombramiento, así como la declaración del testigo de la demandada, que adicionalmente el nombramiento de don Orlando Aravena se encuentra asociado a un ítem del proyecto correspondiente al número 31, que de acuerdo a lo señalado por los testigos de la demandada, permite la contratación de consultores asociados al mismo y que dice relación con el Hospital en cuestión, al que se encuentra asociado el subtítulo referido.



De esta forma el demandante no podía si no estar en conocimiento de que su contratación se encontraba acotada al desarrollo del proyecto mismo, el cual se encuentra en una evolución casi de termino.

DÉCIMO: Que, de acuerdo a lo razonado en el considerando anterior en base a la prueba rendida, en el presente caso nos encontramos clara y prototípicamente en un caso del artículo 11 de la ley 18.834, en que el Estado está facultado expresamente para contratar profesionales o personas para la prestación de servicios para cometidos específicos, siendo la construcción de un Hospital por parte del Servicio de Salud un cometido específico concreto, que no es permanente, que tiene una duración acotada y definida en el tiempo. Así el Tribunal entiende que la contratación efectuada por el Servicio de Salud de don Orlando Fernando Aravena Guajardo, se encuentra ajustada a derecho y conforme a la normativa citada, por lo tanto, no cabría proceder a la interpretación por parte de este Tribunal respecto de la existencia de un vínculo de su subordinación y dependencia, razón por la cual no se procederá al análisis de los restantes puntos de prueba fijados en la actual causa.

DÉCIMO PRIMERO: Que, en virtud de lo señalado en el considerando anterior, el Tribunal estima que la demandada debe ser desestimada de manera íntegra, **rechazándose** esta, como se señalara en la parte resolutive del actual fallo.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, la restante prueba en nada altera las conclusiones arribadas en el presente juicio.

DÉCIMO TERCERO: Que, habiendo sido totalmente vencido el demandante será condenado en costas, tasándose las mismas en la cifra de \$50.000.-



Por estas consideraciones y vistos lo dispuesto en los artículos 1, 7, 420 y siguientes, 453 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 11 de la Ley 19.884; **SE RESUELVE:**

I. Que, **se rechaza** la demanda interpuesta por don **ORLANDO FERNANDO ARAVENA GUAJARDO** en contra del **SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO**, ambas partes ya individualizadas en la parte expositiva del presente fallo.

II. Que, se condena en costas al demandante, regulándose las mismas en **\$50.000.-**

Regístrese, archívese en su oportunidad, y téngase a las partes por notificadas de esta sentencia en la audiencia.

RIT: O-1356-2021

RUC: 21-4-0370487-0

Siendo las 13:43 horas se pone terminó a esta audiencia.

Dictada en audiencia por doña **MARÍA PAZ BARTOLUCCI KONGA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

Se deja constancia que en consideración a las instrucciones impartidas por la Excma. Corte Suprema de Justicia a través del Acta N°53-2020 y de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 21.226 de 2 de abril de 2020, la presente audiencia se realizó bajo la modalidad de videoconferencia, y el registro oficial de la presente audiencia se encuentra grabado en el audio y a disposición de las partes a contar del día de mañana.

Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, a veinte de marzo de dos mil veintitrés



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

