

Rancagua, veinticuatro de septiembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en causa **Rit O 458 -2022, ALEX MAURICIO SAVOY TORRES,** RUN N° 14.125.774-9, Periodista, Conviviente Civil, con domicilio para estos efectos en calle Rubio 285, oficina 511 comuna de Rancagua, interpone demanda, en contra de **Subsecretaría de Transportes,** RUT.: 61.212.000-5, representado por Secretario Regional Ministerial D. Pablo Antonio Jaramillo Aránguiz en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Alcázar N° 638, comuna de Rancagua.-

SEGUNDO: Que, funda su demanda, en síntesis, en las siguientes consideraciones: Que comenzó a prestar servicios, bajo subordinación y dependencia, el primero de febrero del año 2019, hasta el despido del que fui objeto el día 4 de agosto del año 2022. Según consta en CONTRATO A HONORARIOS A SUMA ALZADA, del día 31 de enero del año 2019, debía cumplir funciones de difusión, comunicación, implementar estrategias comunicaciones, ejercidas en las dependencias de la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins: En particular, dichas labores consistían en, según el mismo contrato: 1.- Colaborar con la transmisión a los medios de difusión regionales, las comunicaciones que el Seremi determine informar en materias propias de la Secretaría Regional de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. 2.- Realizar los vínculos entre la SEREMI y los medios de comunicación locales para difundir las políticas y/o acciones del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. 3.- Colaborar con la planificación y coordinación de actividades del SEREMI en el área de comunicaciones con los distintos actores de la ciudadanía. 4.- Promover e implementar las relaciones interinstitucionales del MTT en la región; tales como campañas conjuntas con otros organismos del aparato público mandatadas desde nivel central. 5.- Diseñar las estrategias comunicacionales del Servicio a fin de dar a conocer las actividades realizadas con los distintos actores de la ciudadanía. 6.- Preparar y estructurar los materiales audiovisuales elaborados por la Secretaría Regional



VLSHXQXLYWB

Ministerial o Nivel Central y que se relacione con los servicios y funciones del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. 7.- Mantener a la ciudadanía informada por distintas plataformas de las acciones, políticas e implementaciones de medidas que efectúe la Secretaría Regional Ministerial y el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones en la región. 8.- Realizar clippings de noticias sobre temas relevantes para el Servicio y orientar al Seremi Transportes y Telecomunicaciones cómo debe relacionarse con la prensa, principalmente manejando los factores de conflictos. 9.- Gestionar y coordinar acciones destinadas a la correcta participación y representación del Seremi Transportes y Telecomunicaciones en las diversas instancias. 10.- Comunicación y coordinación directa y permanente con los coordinadores técnicos del servicio del área comunicacional. 11.- Acompañar la participación del Seremi Transportes y Telecomunicaciones, o sus delegados, en reuniones, seminarios, foros u otros, según le fuera requerido. Dichos servicios se repitieron y se agregaron algunos, mientras duró su relación laboral, la que se extendió hasta el 4 de agosto de este año. Las mismas se repitieron en virtud de tres contratos a honorarios a suma alzada 2020, 2021 y 2022, periodo en que, prestó servicios en un cargo estable, permanente e indispensable en la organización jerárquica del Servicio, fue a jornadas de trabajos claramente establecidas, se sometió al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de mi su función. No tuvo reclamos ni amonestaciones de ningún tipo, por el contrario, se me incrementaron las funciones y sus remuneraciones siendo un funcionario de confianza, incluso ejerciendo funciones anexas a sus obligaciones. Hace presente que su ex empleador infringió gravemente la legislación laboral durante el período que para ellos trabajé, pues los denominados “contratos a honorarios”, escondían una relación laboral, sujeta a vínculo de subordinación y dependencia. Sigue señalando que con fecha 20 de julio del año en curso, su ex empleador indicó que se le pondría término anticipado del contrato, manifestando motivo que son falsos o no corresponden en la realidad, siendo el demandado el que tendrá que acreditar en juicio. Dicho despido no se fundó en ninguna causa legal, y menos se cumplió con las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo. Para los efectos de la legislación laboral, 168 inciso primero, el despido debe entenderse hecho sin causa legal, y en tal situación condenarse al



demandado al pago de las indemnizaciones que contemple el artículo 162 y 163, más el recargo que establece el artículo 168 del Código del Trabajo. Afirma que las labores prestadas por su persona 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 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. Cita jurisprudencia. De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrollé a favor de su ex empleador no reunieron 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. Hace presente 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: - 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 sus funciones a favor del Servicio, como apoyo en los proyectos a cargo de la subsecretaría, sin perjuicio de otras que le pudieran ser asignadas bajo la vía de la instrucción directa: - Apoyo técnico a otras unidades y salir a terreno a ver



VLSHXQXLYWB

cumplimientos de programas Etc. Participa en charlas y exposiciones de especialidades para tratar asuntos relacionados con el servicio incluso capacitándome para tener una mejor función dentro del mismo. Este cargo que, de toda notoriedad figuran como habituales de la institución, 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 El demandante prestó servicios a favor del Servicio durante doce años y ocho 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. - 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. Estas órdenes venían por medio de aplicación WhatsApp y correo electrónicos. En cuanto a la obligación de



VLSHXQXLYWB

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 del servicio, 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. La jornada de trabajo era de lunes a jueves desde las 8:30 a las 17:30 horas y el día viernes de las 8:30 a las 16:30 horas, la que se controlaba por los medios electrónico, y se debían justificar los atrasos como se acompañara en prueba documental. - En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios: En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias del servicio, 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. Es del caso, que la prestación de servicios se verificó de manera permanente en la Subsecretaria de transportes y telecomunicaciones. -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 de SUBSECRETARIA DE TRANSPORTES, por el hecho de existir en papel un contrato de honorarios, por montos iguales y de



VLSHXQXLYWB

forma mensual durante toda la vigencia de la relación laboral, adoptando en la cotidianeidad la forma de una remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”, emitiendo boleta de honorarios de forma mensual, la cual se pagaban en mi cuenta informada todos los meses y solo exigían informe de cumplimiento de funciones los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. - 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; toda las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador. Indica que entre las partes existió por un tiempo, un vínculo de subordinación y dependencia, lo que se acreditara ara, 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. Señala que estos son claros indicios de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7º del Código del ramo. Señala que La remuneración consistía en el pago de \$1.152.580 (un millón ciento cincuenta y dos mil quinientos ochenta pesos), la que se pagó siempre mediante la emisión de boletas de honorarios, agrega que el empleador jamás efectuó el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a las



remuneraciones percibidas mensualmente. El demandado, entonces, no pudo dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo. De esta manera, procedo a reclamar el despido nulo de conformidad con lo dispuesto en la norma citada. De la misma manera, la omisión en el envío de la comunicación a la que se refiere el artículo 162 inciso primero y quinto del Código del Trabajo, permite colegir que no se cumplen con las formalidades legales, dejando al trabajador en la más completa indefensión, catalogándolo como injustificado o carente de causa. Sigue señalando que 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 sometida a pronunciamiento, 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 aquél es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones. Afirma que la continuidad comprueba que su 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 3 años y 6 meses aproximadamente, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia de su representado desde el primero de febrero del año 2019. 8- Lucro cesante. En lo contractual, el lucro cesante es “un daño virtual y futuro”. Se trata siempre de un daño futuro e íntimamente relacionado a la utilidad, provecho o beneficio económico que el contratante deja de obtener como consecuencia directa del incumplimiento de las normas laborales y del despido injustificado. Entendiendo que el contrato se puso término de forma anticipada, faltando cumplir desde el 4 de agosto a 31 de diciembre, este tendría como lucro cesante el total de \$5.686.061 pesos. Expresa que se debe tener 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 7° 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, 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 Pero, 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. Señala 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 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, entendiéndose 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 contra excepción. 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 contra excepción 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. Sigue señalando que 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. Cita jurisprudencia. Continúa refiriéndose a la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la teoría de los actos propios y señala que 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. 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. Cita jurisprudencia. Afirma que 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. 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. 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. 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. 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. Cita jurisprudencia. 4.- Principio de Primacía de la Realidad y de la Confianza Legítima. 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. Indica que 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. 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 estas, generan en los funcionarios la legítima expectativa de continuidad que impide su cancelación sin una debida fundamentación. Cita jurisprudencia. 1. Existencia de relación laboral. Expresa que, 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 primero del febrero del año 2019 y 4 de agosto de 2022, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo. 2. Continuidad de los servicios. En virtud de lo expuesto solicita se declare la continuidad de los servicios prestados por el demandante a favor del Servicio, desde el día primero de febrero del año 2019 al 4 de agosto de 2022. 3. Indemnizaciones adeudadas. Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que ha sido víctima, la demandada le 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: \$1.152.580 2- En virtud del inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes años, por \$4.610.320 pesos. 3- En virtud de la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$2.305.160 pesos. Otras prestaciones. 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, esto es, las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta la convalidación de este, a razón de \$1.152.580 pesos mensuales. C-. Lucro Cesante, por el periodo comprendido entre el día 04 de agosto al día 31 de diciembre de 2021), por la suma de \$5.686.061 pesos. O los montos que se determinen conforme a Derecho. Más Intereses, reajustes y costas de la causa. Concluye solicitando tener por interpuesta demanda en Procedimiento Ordinario de Aplicación General Laboral, se declare la existencia de Relación Laboral entre las partes, el Despido Injustificado, la Nulidad del despido y que, por ende, se le 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 reajustes e intereses que por ley corresponda, con y las costas de la causa. -

TERCERO: Que la demandada contesta en síntesis lo siguiente: Que la demanda interpuesta debe ser rechazada por los siguientes motivos: a) Independiente de las excepciones previas que interpondrá, la relación existente entre el demandante y el servicio corresponde a una de carácter civil, esto es, convenios de honorarios a suma alzada, celebrados bajo los parámetros establecidos en el artículo 11 del Estatuto Administrativos, por lo que no corresponde que se cambie la naturaleza de la relación contractual, declarando la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo b) En concreto la forma de contratación a honorarios que tiene la parte demandante, se encuentra establecida en el artículo 11 inciso segundo del Estatuto Administrativo, que es el cuerpo legal que regula las relaciones entre los Órganos de la Administración del Estado y el personal que



VLSHXQXLYWB

presta servicios, que deban ser realizadas por profesionales y/o técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, o para realizar cometidos específicos. Así, el artículo 11 dispone expresamente: “Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales”. c) A diferencia de lo que señala la parte demandante, en la especie no se ha producido ningún “despido”, por el contrario, la prestación del servicio terminó, en atención a lo dispuesto en la cláusula tercera del contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes, por lo que difícilmente podría tratarse de un despido, considerando además que, el principio de legalidad obsta a la administración cumplir con las formalidades establecidas para el despido de trabajadores regulados por el Código del Trabajo. d) Respecto a la nulidad del despido, al no existir relación laboral por tratarse de un convenio a honorario, no existe tampoco la posibilidad de pretender que el supuesto “despido” sea nulo. Cabe agregar que, debido a lo expresado, el servicio no tiene la facultad para retener y pagar cotizaciones de seguridad social, siendo cargo de la parte demandante el pago de cotizaciones de seguridad social, toda vez que el monto pagado representa el bruto de la remuneración a la que se asimilan sus honorarios. En atención a la legislación vigente, los trabajadores independientes están obligados a cotizar para pensiones, salud, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales Ley N° 21.063. e) En subsidio de las consideraciones anteriores, que demuestran la inviabilidad de considerar la relación entre el demandante y el Servicio como una amparada por el Código del Trabajo, sostenemos que, de todos modos, el demandante se vinculó con el Servicio en calidad de Agente Público, conforme a las respectivas cláusulas 1 de los contratos suscritos. Esta calidad, ostentada por la demandante, no podrá asimilarse en ningún caso a una relación laboral regida por el Código del Trabajo, ya que, al tener responsabilidad administrativa, se impone un tratamiento diferente. Interpone la excepción de falta de legitimación activa del demandante y falta de legitimación pasiva de la parte demandada, fundada tal como se ha expuesto en los fundamentos de la incompetencia del Tribunal, los artículos 7, 8 y siguientes, y 159 y siguientes, todos del Código del Trabajo, se fundan en la existencia 1 Año 2019, 2020, 2021 y 2022, cláusula primera de una relación jurídico laboral regida por el código del ramo, en que las



partes se encuentran vinculadas en virtud de un contrato de trabajo, y no relacionadas en virtud de un contrato a honorarios, regulado por el artículo 11 del Estatuto Administrativo (Ley 18.834) como ocurre en el presente caso, y que corresponde a aquellas relaciones no regidas por el código laboral, como lo plantea el artículo 1º inciso 2º del código pertinente. De la misma manera, el artículo 420 en todas sus letras, se refiere a la competencia que se le otorga al juez del Trabajo para conocer las controversias surgidas entre “trabajador” y “empleador” “...por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;” (letra a´). De lo dicho, se colige sin duda alguna, que el procedimiento de aplicación general resulta pertinente para aquellas partes que se encuentran relacionadas por el denominado vínculo de subordinación y dependencia propio del Código del Trabajo, de acuerdo con las definiciones contenidas en las letras a) y b) del artículo 3 del Código del ramo, preceptos cuyo sentido y alcance deben entenderse a la luz de los arts. 20 y 21 del Código Civil, referido a las reglas de interpretación legal. De aquello dan cuenta las referencias normativas a la relación habida entre "empleadores y trabajadores" y la "aplicación de los contratos individuales" y la "aplicación de las normas laborales". Sigue señalando que como consecuencia de lo anterior, el procedimiento de aplicación general se manifiesta como inaplicable respecto del organismo demandado, el que no tiene la calidad de "empleador" de la parte demandante, respecto a la cual no existe ni existió relación laboral alguna regida por el Código del Trabajo. Correlativamente, un particular como el actor se encuentra sometido a un estatuto especial (su contrato a honorarios a suma alzada), que, además, no tiene el carácter de funcionario público, carece de legitimación activa para ejercer esta acción de declaración de relación laboral, nulidad de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales. Dicho, en otros términos, la inexistencia de una relación laboral entre el actor y el Organismo demandado obsta absolutamente a la aplicación de un procedimiento que se encuentra inspirado básicamente en la protección de derechos laborales, en el marco de una relación propia de un contrato individual de trabajo, calidad que no tiene en forma directa ni indirecta tanto la demandante como el Ministerio demandado. Lo anteriormente expuesto, es razón suficiente para desestimar la



demanda deducida en autos, con expresa condena en costas. II.- Excepción de incompetencia absoluta del tribunal debido a la materia: Esta parte controvierte los hechos en que se funda la demanda, ya que no es efectivo que haya existido una relación de carácter laboral, en los términos que define el Código del Trabajo, entre la parte demandante y el Fisco de Chile. Tal supuesto es improcedente en una relación de prestación de servicios entre una persona y un órgano de la Administración del Estado, puesto que dicha forma de contratación no está prevista ni permitida por las normas que regulan las contrataciones de servicios de dichos órganos. Los órganos del Estado, conforme al principio de legalidad establecido por los artículos 6 y 7 de nuestra Constitución, sólo pueden hacer aquello que les está expresamente permitido por la ley. La Ley de Bases de la Administración del Estado, en su artículo 15 señala: "El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones". Las normas estatutarias a las cuales se refiere el precepto corresponden a aquellas contenidas en el Estatuto Administrativo, que dispone en el artículo 1: "Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo". Luego, el Estatuto Administrativo, según se desprende de los artículos 3, 10 y 11, establece que sólo se puede contratar personal bajo tres modalidades: de planta, cuyos cargos son permanentes y están asignados por ley; a contrata, cuando se trate de labores transitorias; o a honorarios, cuando se trate de labores accidentales o cometidos específicos, de modo que la contratación de servicios prevista en el Código del Trabajo sería ilegal. Por lo expresado, el presente Tribunal resulta ser incompetente de acuerdo a lo previsto por el artículo 420 del Código del Trabajo, que indica cuáles materias son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, entre las que interesan: "a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral. [...] g) Todas aquellas materias que las leyes entreguen a los Juzgados de Letras



con competencia laboral”. Como puede apreciarse, esta norma no prevé que la recalificación de un contrato celebrado por la Administración del Estado, conforme a la normativa específica que lo regula, pueda ser conocida, discutida y determinada por los Juzgados de Letras del Trabajo, porque ello iría en contra de otra ley, que en este caso corresponde al Estatuto Administrativo que no prevé la contratación de personal mediante un contrato de trabajo. Esta es la correcta interpretación del citado artículo 420, pues según expone la propia parte demandante, estuvo vinculada al Fisco de Chile mediante un contrato a honorarios, cuyo vínculo goza de una presunción de legalidad conforme a la normativa que rige a la Administración del Estado. En consecuencia, no cabe hablar de cuestión suscitada entre un “empleador” y “trabajador”, ya que se trató de un vínculo sustentado en una prestación de servicios profesionales bajo la modalidad de honorarios a suma alzada. En seguida, cabe tener en cuenta que las prestaciones a honorarios, por expresa disposición del artículo 11 del Estatuto Administrativo, se rigen en primer lugar por las reglas fijadas en el respectivo contrato y, en subsidio, por las normas del Código Civil, particularmente, las normas sobre arriendo de servicios inmateriales, contenidas en el Párrafo 9 del Título XXVI del libro IV, de manera que no hay forma hacer aplicable, ni aun subsidiariamente, las normas contenidas en el Código del Trabajo. Desconocer lo anterior, y afirmar que el contrato de honorarios a suma alzada puede ser recalificado y puede prescindirse de lo convenido por las propias partes que lo suscribieron, significa desatender flagrantemente el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual el contrato es ley para las partes, los artículos 3, 10 y 11 del Estatuto Administrativo y los artículos 6 y 7 de La Constitución Política de la República. En suma, del análisis normativo efectuado se concluye entonces la falta de competencia para conocer de las cuestiones suscitadas entre la Administración del Estado y la parte demandante, en su calidad de personal a honorarios, pues en dicha relación no se pueden aplicar las normas del Código del Trabajo o sus leyes complementarias, ni las del Estatuto Administrativo, dado que las normas aplicables son, en primer término, las contenidas en el propio convenio, y en forma supletoria, las de la legislación civil ya mencionadas, debiendo acogerse la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, disponiendo que la parte demandante deberá concurrir al tribunal que corresponda



en derecho. Cita jurisprudencia. En cuanto al fondo del asunto controvertido, solicita tener presente que controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en el presente escrito de contestación fueren reconocidos en forma expresa. En particular, controvierte: • Que entre la parte demandante y el Fisco de Chile hubiese existido una relación laboral basada en un contrato de trabajo y regida por el Código Laboral, pues las partes estuvieron vinculadas bajo un contrato de honorarios a suma alzada. • Que la parte demandante haya prestado servicios para el Fisco de Chile bajo vínculo de subordinación y dependencia, entre el mes de febrero de 2019 y agosto de 2022. • Que la cesación de los servicios específicos se haya producido por “despido” y que este haya sido “injustificado” como pretende la parte demandante. • Se controvierte la existencia y calificación de todos y cada uno de los “supuestos indicios de laboralidad” indicados en la demanda, toda vez que, y a contrario sensu, en la contratación de la parte demandante se ha dado estricto cumplimiento al artículo 11 de la Ley N° 18.834, pues fue contratada precisamente para prestar servicios específicos en el organismo demandado, según dan cuenta sus convenios a honorarios a suma alzada. • Se controvierte la procedencia de las indemnizaciones y prestaciones que se reclaman, ya que éstas han sido dispuestas para quienes se encuentran regulados por el Código del Trabajo, situación que no concurre en la especie. • La existencia y el monto de las pretendidas “remuneraciones” mensuales aludidas en el libelo, ya que se está en presencia del pago de una suma de dinero por concepto de honorarios, dividida en cuotas, por las que se emitió las correspondientes boletas de honorarios. • Se controvierte que mi representada, haya tenido título para retener y pagar cotizaciones previsionales, y, por lo tanto, que se adeuden el pago de estas. • Se niega, la procedencia de la sanción de nulidad del despido, que establece el artículo 162 del Código del Trabajo, conocida como “Ley Bustos”, dada la ya señalada ausencia de título que habilite a la administración centralizada del Estado para pagar. • Se niega la procedencia de feriado legal, proporcional y horas extraordinarias. Debido a lo anterior no procede la acción ni las prestaciones reclamadas en el libelo, debiendo ser rechazado en todas sus partes con costas. Continúa señalando que el demandante ingresó el 01 de febrero de 2019, a prestar servicios en calidad de honorarios a suma alzada para la Subsecretaría de



VLSHXQXLYWB

Transportes, para ejercer funciones específicas, en la Seremi de Transportes de la Región de O'Higgins, cuyo detalle figura en el respectivo contrato de honorario, cláusula primera, manteniéndose dicha forma de contratación en los convenios a honorarios suscritos durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022. En cuanto al pago de honorarios como contraprestación a los servicios ejecutados por el actor, se estipuló en cada uno de los contratos, que se pagarían la suma indica que se detalla en ellos, pagaderos bajo las modalidades que en los contratos se estipularon, siempre previa recepción de la boleta de honorarios respectiva. Se estipuló, además, en cada uno de los contratos de honorarios suscritos entre las partes de este juicio, que "Es de exclusiva responsabilidad y cargo del prestador de servicios pagar las cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de salud en conformidad a las normas legales vigentes." El artículo 11 del Estatuto Administrativo establece dos hipótesis para la contratación de personal bajo la modalidad de honorarios: que se trate de funciones accidentales, y no habituales; o cometidos específicos. Pues bien, como hemos explicado, las funciones desarrolladas por la demandante son específicas. Por lo anterior, no es plausible considerar que su relación era de aquellas reguladas por el Código del Trabajo, sino que se trata de un genuino contrato de honorarios, expresamente autorizado por el artículo 11 recién citado. Sin perjuicio de lo anterior, se debe subrayar, en este punto, que en cada uno de los contratos suscritos se indicó que, para todos los efectos legales, el demandante tendría la calidad de Agente Público, de acuerdo con la glosa presupuestaria correspondiente a los años 2019, 2020, 2021 y 2022. Afirma que la relación contractual entre el demandante y el demandado se enmarca en las hipótesis contempladas en el artículo 11 del Estatuto Administrativo, y que faculta a la Autoridad a contratar en base a honorarios para desempeñar cometidos específicos. Indica que ambas partes estaban de acuerdo con el momento de suscribir el contrato, en que se trataba de un prestador de servicios independiente, y no de un trabajador sujeta a contrato de trabajo. Sigue señalando que de lo anterior se desprende que los contratos a honorarios que regularon los servicios de la parte demandante tenían el carácter de especiales y particulares, acorde a lo dispuesto en el citado artículo 11 "cometidos específicos", esto es, preestablecidos o determinados. Afirma que contexto de la relación contractual que existió entre la



parte demandante y su representado, el demandante nunca recibió una “remuneración” tal como se concibe en nuestra legislación laboral, sino que sus ingresos correspondieron al honorario que se pactó al iniciarse la prestación de servicios, que, como se señaló, corresponde a una determinada suma alzada, tal como consta en las respectivas cláusulas de los Convenios suscritos entre las partes. En conclusión y según lo expresado precedentemente, durante todo el tiempo de duración del contrato de prestación de servicios, se hicieron aplicables para la parte demandante, las normas de la Ley N° 18.834, por expresa aplicación del contrato de prestación de servicios. En efecto, en los contratos ad-referéndum sobre la base de honorarios a suma alzada celebrados entre las partes, en uso de las facultades que le confiere el artículo 11 del Estatuto Administrativo, se estableció con toda precisión lo siguiente: 1.- Que se trata de un contrato a honorarios a suma alzada. 2.- La finalidad del contrato. 3.- Los cometidos específicos a realizar por la parte demandante. 4.- La declaración de que los servicios se contrataban sobre la base de honorarios a suma alzada, pagaderos previa presentación de boletas de honorarios en informe mensual de actividades en tantas cuotas como señala cada convenio. 5.- El plazo de duración de los servicios. En tal sentido ha razonado Cita jurisprudencia. En definitiva, la parte demandante ha desconocido la naturaleza misma de los principios que informaron su relación con el Estado, por cuanto nunca existió el vínculo de subordinación y dependencia que pretende, el que no es aplicable a las relaciones entre el Estado y su personal, en razón que dichas relaciones se encuentran sujetas a las disposiciones del Estatuto Administrativo que hace inaplicables las normas laborales. Indica que los supuestos indicios de laboralidad que señala la parte demandante no configuran una relación laboral sometida al Código del Trabajo: Por sentencia de fecha 30 de noviembre de 2015 Rol: 3417-2015, de la misma Corte Suprema, acogiendo un recurso de unificación, resolvió lo siguiente: “Décimo tercero: Que, en la especie, no se trata de hacer efectivas, de modo subsidiario, ciertas reglas del Código laboral a los funcionarios de un servicio público en defecto de las disposiciones estatutarias a que ellos estén sometidos, sino de encuadrar la situación de la actora a la normativa que contiene dicho Código, en circunstancias que sus servicios se ejecutaron merced a una modalidad prevista y autorizada por la ley que rige a ese organismo, según se



desprende de los hechos asentados en estos autos...”. “En efecto, aun cuando los servicios prestados por el demandante se hayan desarrollado con las obligaciones de cumplir un horario, sometido al cumplimiento de instrucciones y se hayan retribuido con un honorario en cuotas mensuales, ninguna de estas circunstancias hace aplicable a su situación el artículo 7° del Código del Trabajo ni otras normas de este texto legal, por cuanto esas condiciones pueden pactarse en un contrato remunerado con honorarios, a cuyas reglas se remite explícitamente el referido inciso final del artículo 4° de la Ley N° 18.883, al definir el sistema jurídico propio de las personas contratadas a honorarios y que es asimilable más al arrendamiento de servicios profesionales regido por el derecho común, antes que al contrato de trabajo propio del Código laboral. En otras palabras, el vínculo contractual se rige por las reglas que establezca el respectivo contrato de honorarios en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.”. A fin de aclarar el sentido de la sentencia cabe advertir que la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo contiene una norma similar al artículo 4° citado en la sentencia transcrita, el artículo 11, ya citado, que permite contratar a honorarios para trabajos específicos, como ocurre en la especie. Además, cabe precisar que anualmente se aprueban para cada Servicio, los montos máximos que se pueden emplear en honorarios; autorizando la ley de presupuestos, la contratación de estas personas naturales. En ese sentido, se debe señalar que durante el tiempo que la Sra. Rey Agurto prestó servicios, sus honorarios estaban imputados al ítem presupuestario respectivo, razón por la cual estaba contratado en esta calidad jurídica. Que, conforme a la ley de presupuesto de cada año vigente durante la contratación de la actora, el Servicio se adecuó al marco legal que el propio legislador le entregó, en cuanto a la contratación de personas naturales a honorarios; adecuándose el desempeño de sus labores a dicha norma. Señala que tanto la jurisprudencia administrativa, como la del máximo Tribunal de Justicia, concuerdan en que los convenios a honorarios suscritos entre entidades públicas y terceros al amparo de lo dispuesto en el artículo 11 de la ley N° 18.834, aunque se hayan desarrollado con las obligaciones de cumplir un horario o sometido al cumplimiento de instrucciones, no se encuentran regulados por el Código del Trabajo, por no constituir una relación laboral. Sigue señalando que el término de los servicios de



la demandante no obedeció a un despido injustificado: Indica que la demandante aduce un “despido injustificado”, y que, como consecuencia de lo anterior, su parte debe ser condenada a pagar todas aquellas prestaciones que menciona. Al respecto, es preciso señalar que la relación sub-lite no concluyó por efecto de un “despido”, sino que terminó, en atención a lo dispuesto en la cláusula tercera del contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes, por lo que difícilmente podría tratarse de un despido, considerando además que, el principio de legalidad obsta a la administración cumplir con las formalidades establecidas para el despido de trabajadores regulados por el Código del Trabajo. Cabe precisar que el término anticipado del contrato a honorarios de la demandante obedeció netamente a lo establecido en la cláusula tercera del convenio el cual señala que “... sin perjuicio de la facultad de la Subsecretaría de terminarlo anticipadamente cuando el profesional incurra en el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato. Asimismo, se podrá poner término anticipado al contrato, por razones de servicio, por mutua voluntad de las partes o por renuncia del profesional”, siendo lo que en la especie ocurrió en el asunto de sub – lite el incumplimiento de sus obligaciones. En este sentido, atendido el hecho que la legislación aplicable para el caso de marras, en los términos del Estatuto Administrativo, es la ley del contrato y subsidiariamente las normativas del Código Civil sobre arrendamiento de servicios inmateriales, no puede hablarse de despido en los términos del Código del Trabajo. Tampoco resulta aplicable el efecto residual contenido en el artículo 1° de Código Laboral. 6. La aplicación del Código del Trabajo es incompatible con la legalidad presupuestaria: Sumado a los argumentos previamente expuestos, la aplicación del Código del Trabajo resulta, además, incompatible con la Legalidad Presupuestaria. No debe olvidarse que los órganos del Estado desempeñan sus funciones de acuerdo con lo que se denomina Legalidad Dual: Por una parte, están las normas que fijan qué es lo que el órgano debe hacer y cómo hacerlo (legalidad competencial) y, por la otra, están las normas que destinan los recursos financieros para llevar a cabo las funciones encomendadas (legalidad presupuestaria). El juzgamiento del actuar del órgano nunca puede hacerse sin tener presente esta dualidad a la que hacemos referencia. Para ello es, preciso considerar y tener presente el artículo 4 inciso 2° y 9 inciso 3° del D.L. N° 1263, sobre Administración Financiera del Estado; en



relación con las Leyes de Presupuesto para los años respectivos, en la partida y glosa correspondiente. El artículo 4º del D.L. N° 1263 establece y consagra el denominado principio de Legalidad del Gasto. Dicho artículo dispone: “Todos los ingresos que perciba el Estado deberán reflejarse en un presupuesto que se denominará del Sector Público, sin perjuicio de mantener su carácter regional, sectorial o institucional. Además, todos los gastos del Estado deberán estar contemplados en el presupuesto del Sector Público”. Lo anterior, significa que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa (Ley Anual de Presupuestos) y que no se puede efectuar cualquier tipo de desembolso. Los únicos válidamente ejecutables son aquellos descritos en la tipología del clasificador presupuestario respectivo. También, debe tenerse presente el inciso 3º del artículo 9º del mismo D.L. N° 1263, con arreglo al cual: “En los presupuestos de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 se deberán explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijen incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplen esta calidad”. Cabe precisar que el principio de Legalidad del Gasto es de tanta importancia y trascendencia, que el legislador incluso ha previsto un tipo penal especial para el caso de infracción consciente y deliberada, denominado malversación de caudales públicos, en su variante contemplada y descrita en el artículo 236 de Código Penal: “El empleado público que arbitrariamente diere a los caudales o efectos que administre una aplicación pública diferente de aquella a que estuvieren destinados, será castigado con la pena de (...)”. Lo anteriormente expuesto, desde luego debe ser considerado y respetado, sin poder establecer, mediante sentencia, la existencia de un contrato de trabajo para el caso que nos ocupa, porque ello importaría dejar estas normas sin aplicación, estableciendo artificialmente que en el periodo sub-lite hubo una relación laboral que legalmente jamás pudo configurarse, obligando a mi representado a pagar indemnizaciones y prestaciones que se habrían devengado en ese mismo período, pese a que jurídicamente era imposible que aquello ocurriera, porque -como se ha dicho no existía norma que autorice la formación del pretendido vínculo laboral. Lo anterior determina que la contratación a honorarios o a contrata o en cualquier otra modalidad no responde a una decisión



que el jefe Superior del organismo pueda adoptar, sino que tiene que necesariamente ajustarse y ceñirse de manera estricta a las respectivas partidas aprobadas en la LEY DE PRESUPUESTO, las cuales condicionan el monto total del recurso financiero que puede destinarse a cada una de las formas de contratación que, a su turno, las normas competenciales han definido. Los contratos a honorarios suscritos entre la parte demandante y la Administración constituyeron un estatuto especial que, en las materias en ellos consagradas, rigió en forma íntegra las relaciones entre las partes, quienes conocían, querían y aceptaban dicho estatuto como el que reglaba completamente su vinculación. Durante el tiempo que la parte demandante sirvió en la Administración, su relación se rigió por convenios a honorarios a suma alzada, por lo que no le asistía al Fisco de Chile, aparte de la retención y pago del impuesto respectivo, la obligación de retener y enterar cotización alguna de seguridad social y de salud en los organismos previsionales. El pretender lo contrario, esto es, que al Fisco de Chile le correspondía el retener, declarar y pagar cotizaciones previsionales y de salud a las personas que se desempeñan bajo el vínculo a honorarios en la Administración del Estado, lleva aparejada una ilegalidad, violentando la supremacía Constitucional, contemplada en el artículo 6° y 7° de la Constitución Política de la República, en relación con lo dispuesto en el artículo 2 de la ley 19.880. Dichas normas establecen que los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella (para el caso concreto, el artículo 11 del Estatuto Administrativo y demás normas de Derecho Público Administrativo aplicables) y deben desarrollar sus funciones dentro de su competencia. De esta manera y como S.S. puede apreciar, mientras subsistió la relación bajo honorarios a suma alzada, el Fisco de Chile se encontraba fáctica y jurídicamente imposibilitado para cumplir con lo señalado en el artículo 58 del Código del Trabajo, que ordena al empleador deducir de las remuneraciones las cotizaciones de seguridad social. Mí representado durante la vigencia de la relación convencional con la demandante carecía de un título para retener y pagar en las instituciones de seguridad social las cotizaciones que señala aquella norma. Es más, el Fisco tiene una prohibición expresa establecida en el art. 96 inciso 2° del Estatuto Administrativo para descontar de sus honorarios las cotizaciones previsionales sin autorización por escrito dada por el interesado. El artículo 96 de



VLSHXQXLYWB

la Ley N° 18.834, establece lo siguiente: “Artículo 96.- Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes. Con todo, el jefe superior de la institución, el secretario regional Ministerial o el director regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración. Si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas.” En consecuencia, el Fisco no podía descontar ninguna suma para cotizaciones: para hacerlo debió haber sido autorizado por el o la funcionaria previamente por escrito al tenor del inciso segundo del art. 96, autorización que no consta haya sido otorgada; es más, consta de los convenios suscritos que tales pagos serían asumidos por el demandante. Si el Fisco descontaba de los honorarios cualquier suma por dicho concepto habría incurrido en una ilegalidad que incluso podría haber tenido implicancias penales para el autor del descuento. Queda claro entonces que al Fisco de Chile le resultaba imposible descontar cualquier suma de dinero de los honorarios que se le pagaron a la parte demandante en observancia a lo dispuesto en el artículo 96 del Estatuto Administrativo, puesto que el demandante jamás autorizó al Servicio a efectuar ninguna clase de descuentos sobre esos honorarios, y así, malamente el Fisco pudo haber estado en situación de descontar los porcentajes legales correspondientes a las cotizaciones previsionales y que ahora se ordenan pagar en forma retroactiva. Lo anterior lleva a concluir que sólo por norma legal expresa un servicio público puede contratar personal al amparo del derecho laboral común, y si se realizara ello, sin la existencia de una ley previa, se incurre en un ilícito penal. 7. Improcedencia de declarar la existencia de una relación laboral para casos en que en la contratación a honorarios no se cumplan las condiciones legales: En subsidio de lo anteriormente señalado, y para el improbable evento que se considere que en el caso en estudio la situación fáctica en que la parte demandante, prestó servicios para el demandado no se ajustaba a los términos del artículo 11 del Estatuto



Administrativo, estaríamos en presencia de un acto ilegal de la administración cuya sanción sería la nulidad del contrato a honorarios, mas no su transformación en un contrato de trabajo. Nuestro ordenamiento jurídico no contempla como sanción para los actos de la Administración que no cumplan con los requisitos legales la transformación del acto en uno de distinta naturaleza. De modo que, si se estableciera que las partes en la contratación no se sometieron a las condiciones de accidentabilidad y no habitualidad de los servicios o de cometidos específicos que se contempla en el artículo 11 del Estatuto Administrativo, lo que existiría sería un actuar no ajustado a derecho tornando ilegal el acto administrativo que aprobó el contrato, pero no cabría ni podría alterarse la calificación judicial del contrato a honorarios transformándolo en un contrato de trabajo. Si se estimara que este organismo no actuó conforme a derecho en la contratación de la parte demandante no puede U.S. generar otro acto jurídico distinto, puesto que no existe norma legal alguna que habilite a la conversión del convenio a honorarios regido por el Estatuto Administrativo en un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo o en otro acto de naturaleza jurídica diferente. Además, debe considerarse que, aún de admitirse la conversión del acto ineficaz en el ámbito del derecho público, sería necesario que ese acto se transformara en un acto eficaz o legal. Sin embargo, debemos recordar que el ordenamiento jurídico no autoriza a la Administración a contratar personal bajo la modalidad de un contrato de trabajo regido por el código del ramo, salvo en situaciones excepcionales y autorizadas por ley que no corresponden a este caso. Por consiguiente, no es factible que a través del mecanismo como es la conversión del acto jurídico nulo se proceda a calificar ese acto como un contrato de trabajo, puesto que ello importaría generar un nuevo acto nulo, ya que nuestro sistema legal no contempla que la Administración pueda contratar personal bajo la figura de un contrato de trabajo. De esta manera, no resulta posible que una supuesta irregularidad se pretenda solucionar cometiendo una irregularidad de la misma entidad. 8. La recontractación bajo convenios a honorarios tampoco puede generar una legítima expectativa de un vínculo permanente y constante entre las partes: Continua señalando que el demandante pretende que la existencia de sucesivos contratos a honorarios diera origen a una legítima expectativa de relación contractual a plazo entre las partes, que asimila – erróneamente- a una



relación contractual regida por el Código del Trabajo. Tal entendimiento es, evidentemente, equivocado. A este respecto, la Contraloría General de la República, ha señalado en Dictamen N° 6.400 de 2 de marzo de 2018, explícitamente que: “El dictamen N° 22.766, de 2016, resolvió, en el ámbito municipal, que la recontractación reiterada de los funcionarios afectados, tornó en permanente y constante la mantención del vínculo de los mismos, lo que determinó, en definitiva, que los municipios involucrados incurrieran en una práctica administrativa que generó para los recurrentes una legítima expectativa que les indujo razonablemente a confiar en la repetición de tal actuación. (...) Sobre el particular, se debe anotar que el señalado dictamen arriba a las conclusiones reseñadas en el apartado I de estas instrucciones en relación con sucesivas designaciones a contrata, por lo que aquellas sólo aplican para ese tipo de vinculaciones -o contrataciones similares, aun cuando no tengan la misma denominación- y no para los contratos a honorarios.” (El destacado es nuestro). En definitiva, la recontractación reiterada a honorarios no torna en permanente y constante la mantención del vínculo entre las partes contratantes, razón por la cual su término se rige indudablemente por sus propias cláusulas; en el caso de autos por término anticipado del convenio según lo autorizado en la cláusula tercera de los propios convenios de honorarios. A mayor abundamiento, y como contrapartida, el hecho de haberse celebrado un total de dos convenios a honorarios con la demandante, no es posible asimilarlo ni transformarlo en uno de carácter indefinido, ni tampoco coloca al servicio en la obligación de renovar dichos convenios, ya que con ello se desnaturaliza la existencia del plazo en un contrato o convenio, pues daría lo mismo que el convenio tuviera o no plazo de vencimiento, igualmente según el demandante, se debería renovar. Es decir, cualquiera “expectativa”, por muy legítima y respetable que ella fuera, no muta su naturaleza y continúa siendo una expectativa, de carácter meramente subjetiva, que no constituye derecho para la demandante ni obligación para su representado. Indica que los anteriores argumentos por sí solos permiten desestimar en todas y cada una de sus partes la demanda de autos. Sin embargo, resulta oportuno indicar la improcedencia de las prestaciones solicitadas por la parte demandante, atendida la naturaleza jurídica de su vinculación con el Estado. 1. Improcedencia de indemnización por años de servicio, por mes de aviso, incremento legal,



remuneraciones, feriado legal y proporcional y horas extras solicitados: La solicitud del pago de las prestaciones señaladas en este numeral, contemplada en las normas del Código Laboral, resulta del todo inaplicable en la especie, constituyendo un intento por modificar en forma unilateral y sin que exista causa alguna que lo justifique, la naturaleza jurídica de la relación de la demandante para con la demandada. Dicho, en otros términos, a través de esta petición se introducen elementos ajenos a la discusión de autos y que son enteramente inaplicables, desconociendo la realidad de un modo flagrante. En lo que respecta al feriado legal, proporcional y horas extras, desconocemos y cuestionamos desde ya que aquellos se adeuden, por lo que se deberá estar a lo que se pruebe en juicio.

2. Improcedencia de la aplicación de la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo. La sanción de nulidad de despido prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es inaplicable al caso presente, porque, como latamente se expuso, no existe, en primer lugar, una relación laboral, ni menos el vínculo entre la demandante y mi parte terminó a causa de un “despido”. A lo anterior cabe agregar que, incluso de estimarse posible imponer la sanción de una pretendida nulidad de despido, la misma sólo podría imponerse a los organismos públicos cuando la existencia de la relación laboral ha sido declarada en la sentencia, tanto porque de otro modo se iría más allá del objetivo de la ley que instauró esta sanción, cuanto porque atenta contra el principio de legalidad del gasto que afecta a los organismos públicos. Los argumentos para desestimar la procedencia de la Ley Bustos cuando el empleador resulta ser un Organismo de la Administración del Estado han sido reconocidos por la Excma. Corte Suprema en diversos fallos recientes, que indican: a) La aplicación -en estos casos-, de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, y este solo se produce con la dictación de la sentencia. b) La norma del artículo 162 del Código del Trabajo se configura porque el empleador al momento de la desvinculación del trabajador se encontraba en mora en el pago de las cotizaciones previsionales, cuyos montos descontó y retuvo de las remuneraciones respectivas sin enterarlos en los organismos pertinentes, lo cual no se da en caso de marras cuando una sentencia establece que las partes



estaban vinculadas laboralmente, por lo tanto, la procedencia de aplicación de la sanción de invalidez del despido debe determinarse a la luz de la finalidad que tuvo el legislador al instaurarla, que es precisamente estimular al empleador a enterar en los órganos respectivos las cotizaciones que retuvo; sin embargo, como dicha obligación no resulta patente para un litigante que desconoce la existencia de la relación laboral, controversia que solo fue dirimida en la sentencia. Además, todos los gastos del Estado deberán estar contemplados en el presupuesto del Sector Público”. Conforme a dicha normativa, no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa; los únicos gastos válidamente ejecutables son aquellos descritos en la tipología del clasificador presupuestario respectivo y que no se verifica respecto del pago de cotizaciones de seguridad social ni de salud para personas que laboran en la Administración bajo una prestación de servicios a honorarios. Así, mientras subsistió la relación contractual bajo el concepto de honorarios, el Fisco de Chile se encontraba fáctica y jurídicamente imposibilitado para cumplir con lo señalado en el artículo 58 del Código del Trabajo, que ordena al empleador deducir de las remuneraciones las cotizaciones de seguridad social. El Fisco durante toda la vigencia de la relación convencional con el actor, carecía de un título para retener y pagar en las instituciones de seguridad social las cotizaciones que señala aquella norma, y si lo hubiese hecho habría incumplido las normas de legalidad presupuestaria. Vigésimo segundo: Que, así las cosas, y tal como lo señala la Excma. Corte Suprema en reciente doctrina que se ha referido, por aplicación del principio de legalidad resulta improcedente la condena al pago de cotizaciones previsionales en los términos señalados en la sentencia de autos, al ordenar su integro total, incluyendo los emolumentos del actor mientras estuvo vigente el contrato a honorarios, infringiéndose de ese modo los artículos 6 y 7 de la Carta Magna, artículo 58 del Código del Trabajo, y el artículo 4 del DL 1.263; motivo por el cual, el recurso de nulidad deducido por la demandada, ser acogido por la causal en comento, y así se dirá en lo resolutivo.”

3.2.Improcedencia del pago de cotizaciones previsionales y de salud cuando la sentencia reconoce que el Fisco de Chile siempre entendió existente una vinculación de índole civil y la aplicación del principio de la buena fe contractual. Resulta improcedente la condena a pagar cotizaciones previsionales de seguridad social y de salud toda vez que la relación que vinculó al demandante con el FISCO



DE CHILE corresponde a una relación contractual civil a honorarios. La sentencia que establece una relación de carácter laboral pertenece a la clase de sentencias cuyo contenido es de carácter declarativo y constitutivo, puesto que declara la certeza de una situación jurídica determinada, constituida por las partes, a la que a futuro se le asocian efectos derivados de esa declaración. A esta clase de sentencia corresponde la resolución que establece que entre las partes se ha trabado una relación laboral, porque en primer lugar constata la existencia de ciertos hechos ya ocurridos, en general la prestación de servicios, y hecha esta declaración de certeza, tal declaración viene acompañada en el mismo acto jurisdiccional de efectos posteriores, como la ejecución de los efectos de esa declaración. Esta postura encuentra sustento en la jurisprudencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, que en fallo sobre recurso de nulidad en causa caratulada Tolosa con FISCO de CHILE Rol 1032-2019 de fecha 15 de octubre de 2019, señala lo siguiente: “Noveno: Que, para los efectos de la sanción de nulidad del despido, se hace necesario atender a la naturaleza de la decisión jurisdiccional de que se trata. Elucidada dicha índole será posible precisar –en lo tocante a la sanción reclamada- la procedencia del pago que pretende la actora. Al respecto, cabe considerar la doctrina del profesor Piero Calamandrei, quien en sus "Instituciones de Derecho Procesal Civil" (Ediciones Jurídicas Europa- América, Buenos Aires, 1962, Tomo I) señala que para clasificar las providencias jurisdiccionales son diversos los criterios que se utilizan, entre ellos, el relativo al contenido, esto es, "según los efectos que las mismas producen sobre el derecho sustancial". Desde tal punto de vista, el citado autor distingue entre las "providencias de cognición (o declarativas en sentido lato)" y "providencias de ejecución forzada (o ejecutivas)". En las de cognición, destaca como elemento "primero e indefectible" "la declaración de certeza, esto es, la declaración de que un concreto hecho específico está regulado por un cierto precepto jurídico individualizado, declaración que el juez proyecta en el pasado". Agrega el profesor que, sin embargo, no siempre esa declaración de certeza basta para agotar el contenido de la providencia de cognición, sino que pueden presentarse otros efectos posteriores, "referidos no ya al pasado, sino al porvenir" y, conforme a ellos, "las providencias de cognición se pueden clasificar en tres tipos: a) de declaración de mera certeza; b) constitutivas; c) de condena”. Décimo: Que,



conforme a la antedicha clasificación, no es posible afirmar que las sentencias pueden ser de naturaleza radicalmente declarativa o absolutamente constitutiva, pues, como lo sostiene el autor consultado, todas tienen un elemento en común, cual es, la declaración de certeza, que se realiza, primeramente. Por lo tanto, perfectamente puede hablarse de sentencias propiamente declarativas (o "declarativas en sentido estricto") y de aquéllas en que "a la declaración de certeza que se refiere al pasado se acompaña un cambio jurídico que se refiere al futuro. El juez no se limita a aplicar, como ya existente en el pasado, un precepto individualizado que ordena la actuación de un cierto cambio jurídico relativo al concreto hecho específico, sino que, en el mismo momento, en ejecución de la norma cuya certeza se ha declarado, actúa para el futuro el cambio solicitado". "Se puede decir que en estas providencias constitutivas se encuentran fusionados, en un acto formalmente único, dos momentos funcionalmente diversos, esto es, la declaración de certeza del precepto que ordena la modificación y la ejecución de esa modificación". Undécimo: Que, a esta clase de sentencias, cuyo contenido es, a la vez, declarativo y constitutivo, pertenece la resolución que establece que entre los litigantes se ha trabado una relación de naturaleza laboral. Porque, en primer lugar, constatada la existencia de ciertos hechos ya ocurridos, en general, prestación de servicios personal, pago de remuneración fija y periódica y subordinación y dependencia, ellos se encuadran en un determinado precepto jurídico, en este caso, el artículo 8º del Código del Trabajo, con su reenvío al artículo 7º del mismo texto legal. Enseguida, hecha esta declaración de certeza, ella es acompañada, en el mismo acto jurisdiccional, de efectos ulteriores, entre los cuales se halla en la especie, la existencia de un auto despido ajustado a derecho por parte del demandante, con la subsecuente condena al pago de las indemnizaciones inherentes a esa declaración, el que es efecto de la precisa declaración de certeza contenida en la sentencia que resuelve la Litis.(...) Decimoquinto: Que, en dichas condiciones y tratándose, por consiguiente, de una sentencia definitiva en la que convergen las índoles declarativa y constitutiva, es decir, que declara la certeza de una situación jurídica determinada, constituida por las partes, a la que, a futuro, se le asocia una punición, cuyo presupuesto no fue configurado, resulta improcedente aplicar dicha sanción, motivo por el que no se ha configurado la causal de nulidad invocada por el demandante en este sentido.



Decimosexto: Que, en el mismo orden de ideas, cabe aplicar iguales reflexiones al entero de las cotizaciones previsionales y de salud por todo el período trabajado, es decir, su íntegro parte de la base del descuento que, en su oportunidad, realizó el empleador, lo que, en la especie, no ocurrió desde que se entendió existente una vinculación de índole civil; la aplicación del principio de la buena fe contractual, conforme al cual el actor se mantuvo sin reclamación alguna por más de quince años, aceptando los beneficios de la unión de orden civil y, por último, que la presunción del artículo 3 de la Ley N° 17.322 supone el pago de remuneraciones, no de honorarios.” 4. Improcedencia del pago de cotizaciones de salud de forma retroactiva por enriquecimiento injusto de la entidad privada: Resulta improcedente la condena a pagar cotizaciones previsionales de salud de forma retroactiva toda vez que las prestaciones de salud no fueron recibidas por la parte demandante en su momento, y tampoco recibirá las prestaciones del contrato de salud de forma retroactiva. Al respecto, así lo sostiene la Jurisprudencia de la ICA de Santiago, en fallo sobre recurso de nulidad, Rol 2530-2018 caratulada Jara Alfaro con FISCO DE CHILE señala: “Tercero: Que, sin embargo, en lo que se refiere a las cotizaciones de salud de infracción de ley será acogida, ya que, tal como lo indica la recurrente, no existe, para el trabajador un beneficio inmediato o futuro que pueda hacer valer con esos pagos, dado que las prestaciones de salud no existieron en su momento y la trabajadora no aportó antecedentes en este aspecto. Entiende esta Corte que se infringen los artículos 6° y 7° de la Constitución Política y el artículo 2° de la Ley 19.880, si se obliga a la demandada a pagar en forma retroactiva este tipo de cotizaciones, ya que el órgano público no puede ser obligado a imponer los aportes asistenciales de salud a una entidad privada, que no ha sido parte en el juicio, como es la Isapre respectiva y que será la única beneficiada con esos estipendios, ya que la trabajadora no recibirá prestaciones con cargo a esos aportes, al no mediar un contrato de salud que opere en forma retroactiva.” 5. Improcedencia del pago de cotizaciones previsionales por enriquecimiento sin causa de la demandante. Ramón Meza Barros señala con relación al enriquecimiento sin causa que “a menudo una persona se enriquece en desmedro de otra; pero generalmente el incremento de un patrimonio, a costa del empobrecimiento de otro, opera por un justo motivo, por una causa legítima, como una venta, una donación, una



asignación por causa de muerte. Pero suele este fenómeno producirse sin causa justificada, sin un motivo valedero, como si una persona paga lo que realmente no debe. El que recibe el pago se enriquece a expensas del que lo efectúa, sin motivo plausible, injustamente”, y por eso la teoría del enriquecimiento sin causa “tiene por objeto precisamente evitar que una persona se enriquezca a costa de otra si no puede justificar jurídicamente este enriquecimiento” El enriquecimiento sin causa en materia de pago de cotizaciones previsionales por aplicación de la ley Bustos puede fundarse en las siguientes argumentaciones: .1.Por tratarse de sumas ya pagadas e incluidas en la remuneración pagada por los servicios prestados. CHACANA, llevando este principio o teoría al Derecho del Trabajo y específicamente haciendo referencia a la sanción establecida en el artículo 162 del Código del ramo tratándose de una persona que presta servicios a honorarios, sostiene que ésta sería improcedente ya que “en una relación regida en virtud de un contrato a honorarios, el prestador de servicios recibe un estipendio íntegro que no sufre descuento alguno precisamente por no encontrarse regido por las normas laborales. Si esta relación estuviera regida por un contrato de trabajo, tales emolumentos serían menores debido a que en este tipo de relaciones el empleador se ve obligado a realizar los descuentos previsionales que son de cargo del trabajador, sin nombrar los descuentos de carácter tributario. De esta forma, condenar al empleador a pagar cotizaciones previsionales supuestamente devengadas durante el tiempo en que el trabajador prestó servicios a honorarios sería ordenar un pago doble y sin razón jurídica alguna, debido a que el monto de tales cotizaciones estaría incluido en las remuneraciones íntegras ya pagadas al trabajador, solo que no fueron retenidos por el empleador” 2. Improcedencia de indemnización por concepto de pago de cotizaciones de salud por parte de la demandante. Al respecto primero hay que señalar que no es procedente el reembolso por pago de cotizaciones respecto a un prestador de servicios en virtud de contrato de honorario. En la eventualidad de declarar la existencia de la relación laboral, no existe obligación de reembolso o indemnización por los montos pagados por concepto de cotizaciones previsionales: primero, porque no se indica el monto del perjuicio que se solicita indemnizar; segundo, porque no existe obligación legal de indemnizar dichos pagos; tercero, porque mi representado no realizó deducción alguna por concepto de seguridad social y por tanto el monto



pagado al prestador del servicio corresponde a un monto bruto. 5 Meza Barros, Ramón. Manual de Derecho, Pero, además no procede pago alguno por concepto de cotizaciones de salud pagadas por el demandante, toda vez que no procede que se condene al Fisco de Chile al pago de cotizaciones de salud, por los siguientes motivos: a.- Normativa aplicable al contrato de salud previsual. El contrato de salud está regulado en el Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud⁸, en la Circular IF/N°12 de la Superintendencia de Salud, de fecha de 20 de enero de 2006, que “Imparte instrucciones sobre condiciones generales uniformes para los contratos de salud previsual”, y otras circulares emitidas por la Superintendencia de Salud. Las Instituciones de Salud tienen por objeto exclusivo el financiamiento de las prestaciones y beneficios de salud, así como las actividades que sean afines o complementarias de ese fin, como lo indica el artículo 173 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud⁹⁵. Así, en los contratos de salud, deberán señalarse expresamente las prestaciones y beneficios mínimos que la Isapre deberá otorgar a sus afiliados y beneficiarios, a que se refieren el artículo 189 inciso segundo letra a), artículo 190 inciso primero y artículo 194 del DFL N°1. Por otra parte, se establece como obligación para el cotizante declarar y pagar en forma íntegra y oportuna el precio del Plan de Salud Complementario pactado y el precio de los beneficios que conforman la cotización, tratándose de un afiliado independiente, cotizante voluntario, imponente voluntario o cesante. Así, respecto del contrato de prestaciones médicas, el cual, dentro de las Condiciones Generales, aprobadas por la Superintendencia de Salud en conformidad al artículo 4° del D.F.L. N°1, es común para todas las Instituciones de Salud Previsual, se establece en el artículo 33 del DFL N°1, que será de carácter indefinido, sólo pudiendo poner término por incumplimiento de obligaciones contractuales o de mutuo acuerdo según el artículo 38 de esa normativa. De esta forma, será motivo suficiente para que la Institución de Salud ponga término, según lo establecido en su artículo 202, el no pago de cotizaciones por parte de los cotizantes voluntarios e independientes, tanto aquellos que revistan tal calidad al afiliarse como los que la adquieran posteriormente por un cambio en su situación laboral. Indica que previo al ejercicio de esta facultad, la Isapre deberá haber comunicado al afectado del no pago de la cotización y de sus posibles consecuencias, dentro de los tres meses



VLSHXQXLYWB

siguientes contados desde aquel en que no se haya pagado la cotización como se establece en el artículo 197 del DFL. Respecto al pago de la cotización de salud del afiliado, esta deberá ser declarada y pagada por el empleador, entidad encargada del pago de la pensión, trabajador independiente o imponente voluntario, según sea el caso, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a aquel en que se hayan devengado las remuneraciones, pensiones y rentas correspondientes. El pago deberá 8 Que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del DL N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469. 9. De ahora en adelante D.F.L. N°1. 10 circular IF/N°12, Artículo 12. efectuarse en las oficinas de atención de público de la Isapre o en las entidades o instituciones recaudadoras autorizadas por ella. En caso de no pago de la cotización pactada para salud, la Isapre deberá informar tal circunstancia al afiliado, sea cotizante dependiente, pensionado, independiente, voluntario o cesante, dentro de los tres meses siguientes contados desde aquél en que no se haya pagado la cotización como se establece en el artículo 197 de esa normativa. b.- El contrato de salud previsional en relación con el enriquecimiento sin causa. Situación del trabajador que carece de contrato de salud con ISAPRE y FONASA y del que ya ha contratado y pagado sus cotizaciones de salud. La tesis de la Corte Suprema de que corresponde aplicar el Código del Trabajo al personal que presta servicios a honorarios, si la contratación se ha efectuado fuera del marco legal que autoriza la contratación a honorarios se encuentra en proceso de cambio en relación con la aplicación de la sanción de nulidad del despido a los contratos a honorarios celebrados por organismos públicos, ya que ha generado diversos problemas. En efecto, al declararse la existencia de la relación laboral y ser condenados al pago de las supuestas cotizaciones previsionales devengadas durante el tiempo en que el trabajador prestó servicios a honorarios, se ha debido desembolsar grandes sumas de dinero de las arcas fiscales para satisfacer estos pagos carentes de causa, ya que como señalamos anteriormente, se trataría de un pago doble y sin razón jurídica alguna debido a que el monto de tales cotizaciones estaría incluido en las remuneraciones íntegras ya pagadas al prestador de los servicios a honorarios, aun cuando no fueron retenidos por la Institución o Servicio contratante. En relación con las cotizaciones de salud supuestamente adeudadas a las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), se puede señalar que



VLSHXQXLYWB

respecto al pago de ellas se dan los supuestos o requisitos del enriquecimiento sin causa:¹¹ a.- Enriquecimiento de un sujeto: Para estos efectos es toda ventaja patrimonial, provecho o beneficio adquirido.¹² Concorre este requisito desde el momento que la ISAPRE recibe o recibiría lo correspondiente a las cotizaciones de salud por un periodo ya concluido sin que en consecuencia haya prestado o tenga posibilidades de prestar la contraprestación que le corresponde realizar por los pagos recibidos. (o bien recibe un doble pago en caso de que el prestador de servicios haya pagado dicha cotización en su oportunidad) b.- Empobrecimiento de otro: Se produce al tener que pagar el Fisco u organismo condenado por la sentencia. ¹¹ No hay plena uniformidad en la doctrina. Correlatividad entre ambos: este punto, o requisito del enriquecimiento sin causa, puede enunciarse también como la relación de causalidad entre el empobrecimiento y el enriquecimiento, es decir, se trata de que el enriquecimiento se deba, fundamentalmente, al empobrecimiento de otro, o dicho a la inversa, que el empobrecimiento de uno se deba fundamentalmente, al enriquecimiento del otro. El enriquecimiento de la institución de salud se debe al empobrecimiento del Estado que es quien realiza el pago. d.- Ausencia de causa del enriquecimiento o carencia de causa: sobre este punto, señala el profesor Peñailillo que, es necesario establecer que el enriquecimiento de uno a expensas del otro sea “sin causa” que lo justifique. En rigor, todo hecho tiene una causa. De lo que se trata es exigir a todo enriquecimiento, o, más ampliamente, a toda atribución patrimonial, una causa jurídicamente, que en derecho sea aceptable. Entonces, no basta: ni un enriquecimiento de uno, por injustificado que sea, si no es a expensas de otro; ni un enriquecimiento a expensas de otro, si esa situación tiene una justificación o causa que lo explique. Ante este punto de análisis, se presenta claramente el enriquecimiento injustificado o sin causa, debido a que: a) “No hay de por medio un contrato de prestaciones existente entre la institución previsional de salud y el trabajador”, razón por la cual no es sino hasta la declaración de la sentencia que establece la existencia del contrato de trabajo que surgirán derechos y obligaciones de él, una vez celebrado. Solo en ese momento el trabajador puede hacer exigible la prestación, objeto de la obligación, por parte de la institución de salud, es decir, aquello que se ha de dar, hacer o no hacer. Prestación que consiste en atenciones médicas, exámenes de diagnóstico, procedimientos



clínicos y/o terapéuticos, intervenciones quirúrgicas u otras, al tiempo del pago. Las cuales no se realizaron ni era posible realizarlas ante la ausencia del contrato de salud. b) Por otra parte, existe la posibilidad de que se haya cotizado de forma voluntaria por parte del trabajador, recibiendo el prestador un pago o doble pago por un servicio prestado, concluyendo así la existencia de un enriquecimiento injustificado al configurarse los presupuestos doctrinarios. En síntesis, ordenado el pago retroactivo de cotizaciones de salud, existiría enriquecimiento ilícito, tanto cuando no hay contrato de salud anterior, por pagarse prestaciones de salud imposibles de otorgar, y cuando el trabajador tiene contrato, pues ese caso se pagaría doblemente a la institución de salud.

2. Improcedencia de condenar al Fisco a multas e intereses penales por el no pago de cotizaciones de seguridad social.

2.1. Improcedencia de multas e intereses en virtud del principio de legalidad: 13 Peñailillo Arévalo, Daniel. *Ibidem*. Como se ha sostenido por la uniforme jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema al referirse a la no procedencia de la nulidad del despido en las demandas dirigidas contra el Fisco de Chile, existe un elemento que permite distinguir, cual es la presunción de legalidad. En concreto, la administración estaba impedida de realizar la retención y posterior pago de las cotizaciones previsionales a las instituciones de previsión social, toda vez que con independencia que – eventualmente- se considere que la relación que lo vinculó con la demandante fue de carácter laboral, lo cierto es que mientras se prestaron los servicios, dicho vínculo- tanto para el servicio como para el prestador- fue un convenio de honorarios a suma alzada, el cual además gozaba de presunción de legalidad propia de los actos administrativos. Así, la administración no podía sino regirse por el convenio, presumido de legalidad, sin existir título ni facultad para retener y pagar cotizaciones, salvo las que el mismo demandante hubiera autorizado a retener y pagar, que en el caso de marras son las de AFP y Mutualidad de acuerdo con la ya mencionada cláusula. Incluso, en el supuesto que se considere que los honorarios responden a una remuneración, llegaríamos a la conclusión que a la parte demandante se le ha pagado durante todo el periodo el monto bruto de los mismos, al cual no se le descontó monto alguno por concepto de cotizaciones salvo el 10,75 % de retención.

2.2. Improcedencia de multas e intereses en virtud del Artículo 96 EA: En tal sentido, no es procedente condenar al pago de multas e intereses por no pago de



cotizaciones previsionales de AFP, ya que, como se explicó, el Fisco se encontraba impedido para retener y pagar las cotizaciones. Dicho impedimento únicamente puede variar con una eventual declaración de relación laboral, sin embargo, dicha declaración -como lo ha considerado la actual jurisprudencia de la Corte Suprema al rechazar la sanción de nulidad del despido contra el Fisco- no puede generar sanciones, lo anterior habida consideración que existe un elemento que permite distinguir, cual es la legalidad presupuestaria y competencial que rige los actos administrativos, como también la ausencia de ánimo de fraude en la administración y una norma prohibitiva expresa, cual es el artículo 96 del Estatuto Administrativo.

2.3. La ausencia de mora hace improcedente condenar al Fisco de Chile a multas e intereses: Condenar al Fisco de Chile al pago de multas e intereses y por el no pago de cotizaciones, es además improcedente, debido que el Fisco de Chile, hasta el instante previo a la certificación de ejecutoria de la sentencia que declara la relación laboral, no tiene ninguna obligación que lo vincule con las instituciones de previsión social, no encontrándose en mora sino desde dicha declaración. Así, la mora solo puede constituirse en la medida que el retardo sea imputable al deudor; sin embargo, el Fisco durante todo el periodo previo a la declaración de relación laboral se encontraba en la creencia cierta – amparada en una presunción de legalidad- de que el vínculo civil y por tanto no está obligado a retener y pagar cotización alguna, siendo imposible la imputabilidad del retardo al servicio.

2.4. Improcedencia de intereses penales al no tratarse de una deuda cierta y exigible: En particular, respecto de los intereses penales, equivalentes a la tasa de interés corriente aumentada en un 50% según establece el artículo 19 del Decreto Ley 3.500, no es procedente su aplicación, toda vez que, la aplicación de intereses presupone que la deuda sea cierta y exigible. Sin embargo, respecto a la existencia del crédito en estos casos, sólo se origina con la dictación de la sentencia, por lo que difícilmente se podría considerar que la deuda genere intereses penales desde antes de la existencia de esta. Respecto a la exigibilidad, es un presupuesto que tampoco concurre en el caso de autos, toda vez que la deuda por cotizaciones previsionales solo se hace exigible con una sentencia firme y ejecutoriada. Afirmar lo contrario sería sostener la exigibilidad de meras expectativas, contraviniendo principios básicos del ordenamiento jurídico.

2.5. Improcedencia de multas debido



a su aplicación estricta: Por su parte, la aplicación de multas, al ser un acto sancionador, debe interpretarse de manera estricta, no pudiendo aplicarse en aquellos casos en que no existe mora por parte del obligado y menos cuando dicha obligación es eventual y se materializa únicamente con una sentencia condenatoria, como se explicó en el párrafo anterior. En otros términos, no es procedente se condene al pago de multas por periodos en los que no existía certeza de la deuda. 3. Improcedencia de intereses y costas demandadas. Cabe señalar que como consecuencia de lo expuesto en los acápites anteriores sobre la improcedencia del pago de indemnizaciones, remuneraciones en conformidad al artículo 162, cotizaciones previsionales, resultan también improcedentes los intereses y costas, puesto que entre mi representado y la parte demandante jamás ha existido un contrato de trabajo ni relación laboral, y no caben dichas prestaciones, en consecuencia, nada procede salvaguardar de la desvalorización monetaria, y jamás existirá mora por su falta de cumplimiento. En subsidio, tales intereses sólo podrán calcularse a partir de la ejecutoriedad del fallo que declara la existencia de la relación laboral. Asimismo, tampoco procede que esta parte sea condenada en costas, atendido que se ha tenido motivo plausible para litigar. Concluye solicitando tener por contestada la demanda de autos, en los términos precedentemente expuestos y, en su oportunidad, acoger las excepciones interpuestas; o en subsidio, rechazar la demanda con costas. -

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación ésta no se produjo, fijándose los siguientes hechos a probar: 1. Existencia de relación laboral entre las partes, estipulaciones contractuales, u otro tipo de contratación. Hechos y circunstancias. 2. En el caso que se acredite el punto primero, hechos y circunstancias de su término. 3. Remuneración para efectos de cálculo de eventuales indemnizaciones conforme al artículo 172 del Código del Trabajo. 4. Efectividad de adeudarse cotizaciones previsionales y de seguridad social. 5. Efectividad de adeudarse meses pendientes por término anticipado de contrato, monto del mismo. 6. Elementos de hechos que hagan procedente las excepciones de falta de legitimación pasiva y activa alegada. -

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandante rindió la siguiente prueba en la respectiva audiencia de juicio:



Documental:

1. Decreto exento 288.358 del año 2019 contrato a honorarios entre las partes.
2. Decreto exento 288.143 del año 2020 contrato a honorarios entre las partes.
3. Decreto exento 288.358 del año 2021 Contrato a honorarios entre las partes.
4. Decreto exento 288.9 del año 2022 Contrato a honorarios entre las partes.
5. Decreto exento de Terminado anticipado de convenio de honorarios notificado al demandante.
6. Informe de actividades Honorarios de don Alex Savoy de febrero, marzo y junio octubre del año 2019
7. Informe de actividades Honorarios de don Alex Savoy de junio, septiembre y diciembre del año 2020.
8. Informe de actividades Honorarios de don Alex Savoy de marzo, junio, septiembre y diciembre del año 2020.
9. Informe de actividades Honorarios de don Alex Savoy de marzo y junio del año 2020.
10. Informe de asistencia mensual de los años 2019 al 2022 de don Alex Savoy.
11. Instrucciones laborales entregadas vía aplicación WhatsApp de jefatura a don Alex Savoy
12. Certificado N° 597 del año 2022 sobre prestación de servicios emitido por Encargado de unidad de administración personal Don Rodrigo Toro a Don Alex Savoy.
13. Certificado N° 596 sobre de capacitación laboral de don Alex Savoy .
14. Liquidación de honorarios de marzo a diciembre del 2019 del demandante.
15. Liquidación de honorarios de enero a diciembre del 2020 del demandante.
16. Liquidación de honorarios de enero a diciembre del 2021 del demandante.



17. liquidación de honorarios de enero a junio del 2022 del demandante.

18. boleta de honorarios de enero a junio del 2022 de don Alex Savoy.

19. Diez correos electrónicos de instrucciones u órdenes entregadas vía correo electrónico a don Alex Savoy

Oficio:

Oficio de AFP Modelo.

Oficio de Fonasa.

Testimonial:

1.- Ricardo Boris Acuña González, cedula de identidad N°9.222.803-7, domiciliado en Pasaje Herminio Droguett N°08, Campito California, Doñihue.

2.- Luis Armando Lucero Maldonado, cedula de identidad N° 8.785.399-3, domiciliado en pasaje Tiziano N°2668 Villa Florencia, Rancagua, quien es testigo presentado por ambas partes.

SEXTO: Que, para acreditar sus alegaciones la parte demandada rindió la siguiente prueba:

Documental

1.- Informes de honorarios del demandante don Alex Savoy Torres desde el 01.02.2019 hasta 30.06.2022

2. Convenio de Honorarios de fecha 31.01.2019 entre la Subsecretaria de Transportes y la demandante.

3. Convenio de Honorarios de fecha 31.12.2019 entre la Subsecretaria de Transportes y la demandante.

4. Convenio de Honorarios de fecha 31.12.2020 entre la Subsecretaria de Transportes y la demandante.

5. Convenio de Honorarios de fecha 31.12.2021 entre la Subsecretaria de Transportes y la demandante.

6. Decreto Exento RA N°288/9/2022 de la Subsecretaría de Transportes que aprueba el contrato a honorarios de don Alex Savoy Torres de fecha 10.01.2022.



7. Decreto Exento RA N°288/143/2020 de la Subsecretaría de Transportes que aprueba el contrato a honorarios de don Alex Savoy Torres de fecha 17.01.2020.
8. Decreto Exento RA N°288/351/2021 de la Subsecretaría de Transportes que aprueba el contrato a honorarios de don Alex Savoy Torres de fecha 20.01.2021.
9. Decreto Exento RA N°288/399/2019 de la Subsecretaría de Transportes que aprueba el contrato a honorarios de don Alex Savoy Torres de fecha 13.03.2019.
10. Decreto Exento RA N°288/101/2022 de la Subsecretaría de Transportes que pone término al contrato a honorarios de don Alex Savoy Torres de fecha 27.07.2022.
11. Informe de desvinculación de don Alex Savoy Torres, emitido con fecha 19.07.2022, por don Pablo Jaramillo Aránguiz.
12. Manifiesto de correo de fecha 28.07.2022 donde consta el envío de la carta de desvinculación del demandante.
13. Seguimiento de correo de la carta de desvinculación enviada a don Alex Savoy Torres.
14. Carta de notificación N°2657/2022 de la Subsecretaria de Transportes donde se notifica el decreto exento RA N°288/1017/2022, que pone termino a la vinculación a honorarios a la demandante de autos

Confesional:

Alex Mauricio Savoy Torres, cédula de identidad N°14.125.774-9.-

Testimonial: Previo juramento de rigor declara Daniel Jesús Umaña Donoso, cédula de Identidad N°17.166.457-8, domiciliado en Pencahue, Las Cruces N°176, San Vicente de Tagua Tagua.-

SEPTIMO: Que, en primer lugar, corresponde a esta magistratura, determinar si entre las partes, existió una relación laboral en los términos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo, materia para la cual es competente, el que señala que: “Contrato Individual de Trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. –

De la definición reseñada precedentemente, emanan los elementos propios del contrato de trabajo que son: a) Un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador; b) La obligación del trabajador de prestar servicios personales al



empleador; c) La obligación del acreedor de trabajo, de pagar una remuneración determinada; d) La relación de subordinación o dependencia, bajo la cual, deben prestarse los servicios. El elemento propio o característico del contrato de trabajo, y que lo tipifica, es el consignado en la letra d), vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia, y de este elemento entonces, dependerá determinar, si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que, los otros elementos señalados en las restantes letras pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de distinta naturaleza, ya sea civil o comercial. –

OCTAVO: Que, el vínculo de subordinación o dependencia, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad o permanencia de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio significativo como lo es la jornada de trabajo, el cumplimiento de un horario diario y semanal de trabajo, la obligación de asumir día a día la carga de trabajo que se presenta, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, la obligación de mantenerse a disposición de éste, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etcétera.-

NOVENO: Que, en consecuencia, atendido a lo señalado precedentemente, correspondió a la demandante acreditar en autos que entre las partes existió relación laboral en los términos señalados. -

DECIMO: Que de la prueba rendida en autos es posible establecer que el actor presto servicios formalmente bajo el nombre de contratos de honorarios, sin embargo, en la realidad de los hechos correspondían a una relación laboral. -

UNDECIMO: Que se ha acreditado que el actor presto servicios en forma continua en el periodo invocado en la demanda. Lo que costa en los respectivos contratos a honorarios y sus decretos, es así como el contrato a honorarios de 31 de enero de 2019 consta que tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, a su vez el contrato de honorarios de 31 de diciembre de 2019 tiene vigencia del 31 de diciembre de 2020, contrato de 31 de enero de 2021 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021 y en el contrato de 31 de diciembre



de 2021 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, lo que se une al Certificado N° 597 del año 2022 sobre prestación de servicios emitido por Encargado de unidad de administración personal Don Rodrigo Toro a Don Alex Savoy en que consta que el actor presto servicios del 01 febrero de 2019 al 4 de agosto de 2022 .-

DUODECIMO: Que en efecto se ha acreditado que el actor debía prestar servicios sujetos a la existencia de una jornada de trabajo semanal que si no era cumplida implica descuentos en los pagos que correspondían al actor. Es así como en el contrato de honorarios de fecha 31 de enero de 2019, que regía hasta diciembre de ese mismo año, se fijó en su cláusula cuarta una jornada Laboral, como lo señala el nombre de la cláusula, de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, estableciéndose además la obligación de registrar cumplimiento de la jornada en un sistema de control horarios y Asimismo e establece que en caso que no cumpla con la cantidad de horas establecidas, la subsecretaria procederá a descontar el monto proporcional del honorario bruto mensual siempre que la cantidad sea superior a una hora de tiempo no trabajada en el mes. Que esa misma clausula se encuentra en contrato de honorarios de 31 de enero de 2019, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, en el contrato de 31 de diciembre de 2019 de con vigencia del 31 de diciembre de 2020, contrato de 31 de enero de 2021 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021 y en el contrato de 31 de diciembre de 2021 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, lo que se une al informe de asistencia del actor .-

DECIMO TERCERO: Que refrendando lo anterior se encuentra las declaraciones testimoniales de don Ricardo Acuña quien fue Seremi según indica y señala en lo esencial que el actor cumplía horario de ingreso y salida con control de horario precisando que era un sistema electrónico y a su vez el testigo Luis Lucero quien trabajo con el actor también señala en lo pertinente que el actor cumplió horario, precisando que tenía que ir de lunes a viernes. -

DECIMO CUARTO: Que continuando con el análisis es posible establecer que el actor se encontraba sujeto a órdenes y control en la prestación de sus servicios. En efecto en la cláusula decimo primero de los contratos incorporados en juicio,



bajo el título supervisión del contrato y servicios se establece en lo esencial que la supervisión del contrato corresponderá al secretario regional Ministerial de transporte y Telecomunicaciones de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, quien deberá velar por que los servicios se presten en forma completa y con sujeción a las estipulaciones del contrato. -

DECIMO QUINTO: Que la prueba documental referida precedentemente se ve complementada por Instrucciones entregadas vía aplicación WhatsApp de jefatura a don Alex Savoy y diez correos electrónicos de instrucciones u órdenes entregadas vía correo electrónico a don Alex Savoy. En efecto en dichos wasap aparecen instrucciones dadas por el Seremi al actor respecto a coordinación de actividades, búsqueda de información, apoyo de redes y monitoreo de determinadas situaciones, a su vez en los correos electrónicos también se contiene instrucciones dadas al demandante para el desempeño de su cargo en relación a difusión de información, agradecimientos y mejoras en el trabajo.-.-

DECIMO SEXTO: Que refrenda lo anterior la prueba testimonial, es así como don Ricardo Acuña quien fue Seremi indica en lo pertinente que todo dependía de la jefatura, él debía realizar solicitudes formales escrita y el jefe debe dar visto bueno. Agregado que el actor tenía jefatura directa que era el Seremi y en coordinación tenía asignada una persona a nivel de ministerio. Agrega que le daba directrices permanentes porque las comunicaciones son dinámicas. El actor dependía de los criterios del ministerio y de lo que proponía el, de lo que le ordenaba, fuera por correo o verbal, declaración que se complementa con la del señor Lucero quien indica que el actor trabajaba directamente con el Seremi que le establecía los tipos de trabajos, de funciones. Precisa que vio cuando le entregaban ordenes, agregando que lo hacían cuando lo llamaban en la oficina, o delante de todos o se la indicaba a él y él se las hacía llegar. -

DECIMO SEPTIMO: Que asimismo se encuentra acreditado que el actor trabajaba en dependencias de la demandada. En efecto los testigos presentados por el demandante declaran que él tenía un lugar de trabajo en la Seremi, es así como el señor Acuña indica en lo esencial el demandante tenía escritorio asignado en el lugar del trabajo y a su vez el señor Lucero indica en lo pertinente que se



desempeña en la seremi de transporte con al demandante agregando posteriormente que el demandante tenía un lugar físico. -

DECIMO OCTAVO: Que de esta forma se ha acreditado la continuidad de los servicios por parte del actor por varios años, que prestaba servicios en dependencias de la demandada y asimismo se ha probado el cumplimiento de una jornada de trabajo, que el actor se encontraba sujeta a las órdenes y control de una jefatura. -

DECIMO NOVENO: Que continuando con el análisis cabe señalar que el 11° de la Ley N° 18.834 dispone que “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto. -

VIGESIMO: Que para efecto de la presente causa no es relevante cualquier infracción a este artículo, que lo relevante es si el trabajador se ceñía a las reglas de un contrato de honorarios en la realidad de los hechos o a las reglas de un contrato de trabajo y como se ha señalado precedentemente el elemento distintivo entre uno y otro es la subordinación y dependencia. -

VIGESIMO PRIMERO: Que en efecto lo que hace la norma transcrita precedentemente es facultar a los servicios públicos a contratar en determinadas hipótesis bajo la modalidad de contrato de honorarios, de esta manera puede existir una infracción de la norma en orden a que no concurren las dos hipótesis previstas para contratar a honorarios esto es que se trate de labores accidentales y no habituales, lo que no hace mutar la prestación de servicios a contrato de trabajo, pues podría ser una contrato a honorarios en la realidad de los hechos, teniendo relevancia la infracción de la norma para otras materias pero no para materias laborales.-

VIGESIMO SEGUNDO: Que asimismo podrían concurrir alguna de la hipótesis



prevista en la norma para facultar a la Seremi respectiva a contratar a honorario y en la realidad de los hechos existía un contrato de trabajo al desarrollarse la prestación de servicios sujeta a subordinación y dependencia, lo que sí es relevante para materia laboral. -

VIGESIMO TERCERO: Que en la especie claramente y como se ha consignado precedentemente concurre el elemento tipificado de la relación laboral, este es la subordinación y dependencia, sin perjuicio que además no concurren las hipótesis que facultan la contratación a honorarios, toda vez que no se trata de labores accidentales, sino que como se ha consignado precedentemente en la realidad de los hechos la actora realizaba labores permanentes como son las labores de comunicación de la Seremi de Transporte.-

VIGESIMO CUARTO: Que no puede la demandada pretender deslindarse de las responsabilidades que le corresponde basándose en la normativa que le es aplicable, cuando dicha parte ha vulnerado dicha normativa a sabiendas que, si contrataba a honorarios, esto debía trasuntarse en la realidad de los hechos, lo que no ocurrió en la especie, ocultando bajo la forma de un contrato a honorarios una relación laboral. -

VIGESIMO QUINTO: Que de esta manera el hecho que la demandada haya incurrido en una infracción a las normas que la rigen ocultando una relación laboral bajo el nombre de un contrato a honorarios, no puede perjudicar al actor quien en la realidad de los hechos fue un trabajador de la demandada, y si esto trae consecuencias, en relación a las normas que a la demandada esta deberá asumir las responsabilidades que le correspondan en otras áreas, atendido las infracciones legales en que ha incurrido.-

VIGESIMO SEXTO: Que atendido todo lo relacionado precedentemente corresponde declarar la existencia de relación laboral entre las partes en el periodo invocado en la demanda, esto es, primero de febrero del año 2019 al 4 de agosto de 2022 y en consecuencia se rechazan las excepciones de incompetencia debido a la materia y de falta de legitimación pasiva interpuestas por la demandada. -

VIGESIMO SEPTIMO: Que es posible establecer que la relación de laboral existente entre las partes es de naturaleza indefinida atendido el periodo de duración de esta relación en concordancia con el principio de continuidad que



existe en materia laboral. -

VIGESIMO OCTAVO: Que continuando con el análisis cabe consignar que no se encuentra controvertido la fecha de término de la relación existente entre las partes, sin perjuicio que se encuentra incorporado el decreto exento de Terminado anticipado de convenio de honorarios y el informe de desvinculación de don Alex Savoy Torres, emitido con fecha 19.07.2022 y certificado N° 597 del año 2022 sobre prestación de servicios emitido por Encargado de unidad de administración personal Don Rodrigo Toro a Don Alex Savoy que da cuenta de fecha de inicio y termino de la relación laboral.

VIGESIMO NOVENO: Que en este mismo orden de ideas se debe señalar que la demandada no ha acompañado la carta de despido del actor que haya cumplido con los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, por lo cual el término de los servicios debe ser considerado carente de causal legal. En efecto si bien se ha acompañado Informe de desvinculación de don Alex Savoy Torres, Manifiesto de correo de fecha 28.07.2022 donde consta el envío de la carta de desvinculación del demandante, seguimiento de correo de la carta de desvinculación enviada a don Alex Savoy Torres y carta de notificación N°2657/2022 de la Subsecretaria de Transportes donde se notifica el decreto exento RA N°288/1017/2022, que pone termino a la vinculación a honorarios a la demandante de autos, esta última no contiene causal de despido ni mucho menos hechos.-

TRIGESIMO: Que atendido lo relacionado precedentemente se debe dar lugar al pago de la indemnización por años de servicios recargada en un 50% y a la indemnización sustitutiva del aviso previo. -

TRIGESIMO PRIMERO: Que atendido que, en el último contrato existente entre las partes, el que fue incorporado en juicio, se establece como monto a pagar mensual \$1.152.580.-, dándose lugar al pago de indemnizaciones y demás prestaciones que puedan corresponder al actor con esta base de cálculo. -

TRIGESIMO SEGUNDO: Que respecto al feriado cabe señalar que si bien en las peticiones se hace referencia a que este habría señalado precedentemente, este no fue consignado precedentemente, no existiendo peticiones concretas a este respecto, motivo por el cual no se puede dar lugar al pago de esta prestación. -

TRIGESIMO TERCERO: Que se ha demandado el pago de cotizaciones por todo



el periodo laborado y en ese sentido se debe señalar, respecto de la alegación que no correspondería dar lugar a este pago por la demandada atendido que no se encontraba en posibilidad de retenerlas, al no tener título para ello, que si bien en el momento en que se desarrolló la relación laboral no podía retener, precisamente porque oculto una relación laboral bajo la forma de una prestación a honorarios infringiendo las normas que la rigen al realizar la retención, que una vez que existe una sentencia ejecutoriada que establece el pago de las cotizaciones no solo se encuentra en posibilidad de pagarlas sino en la obligación de realizar dicho pago.-

TRIGESIMO CUARTO: Que el pago de las cotizaciones corresponde a un derecho irrenunciable del trabajador, cuya acción le compete, una vez declarada su procedencia y ordenado su pago, al correspondiente ente previsional. -

TRIGESIMO QUINTO: Que atendido que la ley 17.322 en su artículo 3 establece una presunción de derecho en orden a que se ha realizado la retención, corresponde a la demandada la carga probatoria de acreditar pago de las cotizaciones previsionales del actor carga probatoria que no ha sobrellevado, motivo por el cual se dará lugar al pago de las cotizaciones previsionales por el periodo demandado. -

TRIGESIMO SEXTO: Que continuando con el análisis cabe señalar que no se dará lugar a la petición de declarar la nulidad del despido para efectos remuneracionales, atendido que en la especie el fundamento de la acción es la celebración de diversos contratos de prestación de servicios a honorarios con un órgano del estado, lo que imposibilitaba que legalmente pudiera retener y pagara las cotizaciones a la fecha del despido, lo que permite concluir que no se encuentra en el supuesto de la figura prevista en la nulidad del despido y por lo demás los órganos del estado no cuentan con la facultad de convalidar el despido cuando estimen desde que se requiere por regla general un procedimiento judicial condenatorio.-

TRIGESIMO SEPTIMO: Que, por lo demás se debe señalar que la nulidad del despido es una sanción, por lo que es de derecho estricto, debiendo interpretarse restrictivamente. -

TRIGESIMO OCTAVO: Que, cabe consignar que la pretensión de que se le pague el lucro cesante es contradictoria con la petición del pago de la indemnización por



años de servicios. En efecto por un lado el demandante solicita una prestación que corresponde a un contrato de naturaleza indefinido y por otro lado solicita una prestación que corresponde a un contrato plazo. -

TRIGESIMO NOVENO: Que en este mismo sentido se debe señalar que precedentemente se ha determinado que la relación laboral existente entre las partes es de naturaleza indefinida y no ha plazo, motivo por el que debe rechazarse la pretensión de ordenar el pago del lucro cesante. -

CUADRAGESIMO: Que en consecuencia la demanda se acogerá en la forma que se consignará en lo resolutivo de este fallo. -

CUADRAGESIMO PRIMERO: Que la restante prueba no altera lo concluido. En efecto los oficios incorporados en juicio por la demandante no dan cuenta de pago de cotizaciones por parte de la demandada. Que los Informes de actividades honorarios no modifican lo resuelto debido a que dan cuenta de las actividades realizadas por el actor, las que se pueden realizar bajo un régimen de honorarios o de relación laboral, siendo lo determinante si la prestación se realizó bajo subordinación y dependencia, lo que fue determinado precedentemente. Certificado N° 597 del año 2022 sobre prestación de servicios emitido por Encargado de unidad de administración personal Don Rodrigo Toro a Don Alex Savoy. Que el certificado N° 596 sobre de capacitación laboral de don Alex Savoy no aporta datos de relevancia que puedan alterar lo concluido. Que el demandante no confeso hechos que lo perjudiquen al absolver posiciones. Que el testigo prestado por la parte demandante no aporta hechos de relevancia en su declaración señalando en lo esencial que conoce al actor cuando trabaja en la Seremi, que era a honorarios y que tiene entendido que los honorarios debían emitir boletas. -

Y visto además lo dispuesto en los arts.1, 7, 9, y previsionales 63, 160, 162, 168, 172, 423 a 425, 446, 453 a 459 del Código del Trabajo, LEY 17.322, LEY 18834 SE DECLARA:

I.- Que se acoge parcialmente la demanda interpuesta por don **ALEX MAURICIO SAVOY TORRES**, en contra de **Subsecretaría de Transportes**, ambos ya individualizados, declarándose la existencia de una relación laboral y que el despido que afecto al actor es injustificado y en consecuencia se condena a la



demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- A) Indemnización sustitutiva del aviso previo por cantidad: \$1.152.580.-
 - B) Indemnización por años de servicios correspondientes años, por \$4.610.320. -
 - C) Recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$2.305.160. -
 - D) Cotizaciones por el periodo que duro la relación laboral, esto es, desde
- II.- Que se rechazan las excepciones de incompetencia y de falta de legitimación pasivas interpuestas por la demandada. -
- III.- Que en lo demás se rechaza la demanda. -
- IV.- Que atendido el mérito de autos cada parte pagara sus costas. –
- VI - Que las sumas ordenadas pagar deberán ser pagadas con los reajustes e intereses legales, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo

Una vez ejecutoriada la presente sentencia dese cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. -

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Rit O 458-2022

PRONUNCIADA POR DOÑA VANIA LEON SEGURA JUEZ TITULAR DEL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE RANCAGUA

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



