

SENTENCIA.

PROCEDIMIENTO: APLICACIÓN GENERAL.

MATERIA: ACCION DECLARATIVA DE EXISTENCIA RELACION LABORAL, DESPIDO INDIRECTO, SANCION DE NULIDAD Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES Y PREVISIONALES.

DEMANDANTE: YIRIA HOARA JORQUERA BUSTAMANTE.

DEMANDADA: UNIVERSIDAD DE TALCA REPRESENTADA LEGALMENTE POR CARLOS TORRES FUCHSLOCHER.

RIT O – 24 – 2023.

RUC N°23-4-0454601-5.

En Talca a treinta de octubre del año dos mil veintitrés.

VISTO.

Individualización de las partes litigantes. Que son partes en este juicio, en calidad de demandante doña Yiria Hoara Jorquera Bustamante, cédula de identidad N° 17.633.006-6, Técnico en Laboratorio, domiciliada para estos efectos en calle Villa Pablo Neruda N°77 de la comuna de Pelarco, representada en juicio por el abogado don Carlos Javier Cassanelli Jofré y como demandado Universidad de Talca, Rut N° 70.885.500-6, representada por don Carlos Fernando Edgardo Torres Fuchslocher, cédula de identidad N°13.001.148-9 ambos domiciliados en calle dos Norte N°685 de la comuna de Talca, representada en juicio por el abogado don Mauricio Lozano Donaire.

De la demanda, sus fundamentos y pretensiones. Que la demandante individualizada fundo su demanda, en los antecedentes de hecho y de derecho que se exponen: Que comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 1 de octubre de 2009 a favor de la Universidad de Talca (en adelante también indistintamente “la Universidad”), mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo. Además, la totalidad de labores que desempeñó durante todo el periodo laboral, fueron con constantes aumentos de sus funciones y remuneraciones, hasta el momento en que mi representada se vio obligada a ejercer el derecho establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo, con fecha 17 de diciembre de 2022. En efecto durante el tiempo que desempeñó sus servicios a favor de la Universidad de Talca, trabajó como técnico de laboratorio en el Laboratorio de Microbiología, Alimentos y Aguas perteneciente a la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca. Cargo evidentemente habitual, no accidental y genérico en la organización jerárquica de la Universidad de Talca. Durante todo el periodo fue sujeta a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones.



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

Durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto es, más de 13 años y 2 meses, realizó numerosas funciones, y en virtud de éstas, es que se fueron extendiendo sus labores por un extenso periodo, como se podrá verificar mediante los contratos y demás pruebas.

Cabe decir, que la Universidad de Talca es una institución pública, regional y compleja que cuenta con una amplia superficie que alberga facultades, centros tecnológicos y de investigación; unidades administrativas y de servicios, conjugados en una propuesta de desarrollo urbanístico de sus edificaciones y áreas verdes. Las actividades académicas son desarrolladas en sus cinco campus: tres de ellos en la región del Maule (Talca, Curicó y Linares), otros dos en las ciudades de Santa Cruz (Región de Libertad Bernardo O’Higgins) y en Santiago (Región Metropolitana).

Regulación de la relación laboral:

Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre mi representada y la Universidad de Talca, como marco regulatorio, es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables. En tal sentido, cabe indicar que la mandante nunca fue contratada como funcionaria en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata; suplente. Siendo persona natural, mi representada tampoco estuvo sometida a un estatuto especial de aquellos que aplican en la Institución. Por lo tanto, y según los contratos celebrados por la mandante y la prueba que se rendirá en su oportunidad procesal, esta prestó servicios en el Laboratorio de Microbiología, Alimentos y Aguas perteneciente a la Facultad de Ciencias Agrarias, obligándose a desarrollar, entre otras, las siguientes funciones: Encargada del ingreso de insumos: control fecha ingreso y expiración y control de stock; verificación de diaria de equipos: temperaturas estufas de incubación, refrigeradores y ambiente; verificación pHmetro y conductímetro; verificación control de calidad del agua; preparación de medios de cultivo: pesaje, control pH, esterilización y control productividad, esterilidad y selectividad de estos; esterilización de material cortopunzante; esterilización de material contaminado; siembra (procesamiento) de muestras: alimentos, aguas, manipuladores,



superficies; entre otras funciones. Lo anterior, no obsta a que las funciones se fueran ampliando durante la extensión de su período laboral, puesto que sus ocupaciones fueron muchas más de las que se especifican en esta demanda, las que se podrá constatar en la etapa procesal correspondiente, con la respectiva prueba documental y testimonial.

Conforme lo anterior, y a pesar de las funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.834, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias.

Sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son: a) Que se traten de labores accidentales; b) Que no sean habituales; c) Que se trate de cometidos específicos;

En efecto, las labores prestadas por mi representada jamás fueron no habituales de la Institución, tampoco se trató de accidentales, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de específicos, esto es, transitorios y temporales, puesto que como se respaldará en la etapa procesal correspondiente la relación con el empleador se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión. Así pues, lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Reemplazo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.584-2014, de fecha 01 de abril del año 2015, caratulado “Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago” (Considerando Octavo).

Pues bien, la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó a mi representada con la Universidad de Talca, desde el momento en que los servicios se extendieron por más de 13 años y 2 meses, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida. De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolló mi representada a favor de su ex empleadora no reunían 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, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo, que indica al efecto: “Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial,



ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”; y tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 11 de la ley N° 18.834 que prescribe: “Artículo 11°.- Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución; mediante resolución de la autoridad correspondiente a la especialidad que se requiera. 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”.

Entonces procede establecer que la condición laboral de mi mandante 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.

Antecedentes del término de la relación laboral.

La relación laboral entre ella y la Universidad de Talca terminó el día 17 de diciembre de 2022, fecha en la cual conforme lo establece el artículo 171 del Código del Trabajo, mi mandante decidió auto despedirse, y en consecuencia comunicó por escrito a la demandada, su decisión de poner término al contrato de trabajo por haber incurrido ésta en la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo normativo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, enviando copia de esta comunicación a la respectiva Inspección del Trabajo. Es del caso señalar que los mencionados incumplimientos establecidos en la carta de despido indirecto que se atribuyeron a la ex empleadora de mi representada son los siguientes: 1.- El no pago de las cotizaciones de Seguridad Social. Que se traduce en el incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 19 del Decreto Ley 3.500, asimismo se infringe lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo. 2.- La no escrituración del Contrato de Trabajo. Lo que se opone directamente a lo establecido en el Artículo 9° del Código del Trabajo. 3.-El no pago del feriado legal y proporcional. Durante todo el periodo trabajado conforme a lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo.



Estos hechos revisten el carácter de incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, incumplimientos que como podrá percatarse se extendieron durante toda la vigencia de la relación laboral, sin que la demandada remediara su comportamiento.

Índices de Subordinación y Dependencia:

Resulta indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la demandada no consideró al momento de celebrar contratos de honorarios con mi representada, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable. En tal sentido, el empleador consideró de forma unilateral las condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, que la relación entre la mandante y la Universidad de Talca constituyó un contrato de trabajo y, por ende, se alejaron claramente de lo que contempla un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en las siguientes diferencias que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad: a) Forma que puede revestir la prestación: • El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios. • El contrato a honorarios admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios. En la especie, mi representada prestó servicios a favor de la Universidad de Talca como “técnico de laboratorio” en el Laboratorio de Microbiología, Alimentos y Aguas perteneciente a la Facultad de Ciencias Agrarias, obligándose a desarrollar, por ejemplo y de acuerdo a los contratos y la demás prueba que se rendirá en su oportunidad procesal, las siguientes funciones: Encargada del ingreso de insumos: control fecha ingreso y expiración y control de stock; verificación de diaria de equipos: temperaturas estufas de incubación, refrigeradores y ambiente; verificación pHmetro y conductivímetro; verificación control de calidad del agua; preparación de medios de cultivo: pesaje, control pH, esterilización y control productividad, esterilidad y selectividad de estos; esterilización de material cortopunzante; esterilización de material contaminado; siembra (procesamiento) de muestras: alimentos, aguas, manipuladores, superficies; entre otras funciones. Lo anterior, implica un cargo que figuró como habitual de la institución, y que conforme a ello no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios. b) En cuanto a la forma en que se prestan los servicios: • En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de manera permanente y que se constituyen como propios de la institución. • En el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría,



consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados.

Prestó servicios a favor de la Universidad de Talca durante 13 años y 2 meses, de forma constante, sujeta 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 de la Universidad, 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. La Universidad de Talca es una institución pública, regional y compleja que cuenta con una amplia superficie que alberga facultades, centros tecnológicos y de investigación; unidades administrativas y de servicios, conjugados en una propuesta de desarrollo urbanístico de sus edificaciones y áreas verdes. A lo largo de sus 40 años de vida, la casa de estudios evolucionó desde un carácter eminentemente docente hacia una institución de una mayor complejidad, particularmente en investigación, creación, innovación, posgrado y vinculación con el medio. En consecuencia, la labor que ejercía mi mandante como trabajadora de la Universidad de Talca constituye una labor habitual de la institución. c) En cuanto a las órdenes que pueda impartir el empleador: • En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro índice de existir una relación de subordinación y dependencia. • En el contrato a honorarios, el profesional no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo. Podría recibir eventuales lineamientos en cuanto a la ejecución del servicio, pero no órdenes directas de quien asume el precio del servicio.

En la especie durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral, la mandante fue objeto de instrucciones por parte de su ex Jefatura Directa, Ana Karina Peralta - Directora Técnica; Marlene Aubele - Jefa área Aseguramiento de la calidad; Claudia Rojas - Jefa área técnica y Diego Velázquez - Jefe de laboratorio. Estando sujeta en todo momento a la observancia de estos, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando de su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados. Estas instrucciones se verificaban diariamente por teléfono celular, direcciones verbales en la misma oficina de la jefatura, mensajería WhatsApp y correo electrónico, como se probará en la oportunidad procesal correspondiente. Así, todos los contratos reconocen un superior jerárquico o jefatura quién tiene las labores de supervisión en razón a las funciones que realizaba en la Universidad. La constante dirección de la jefatura directa no constituye un simple lineamiento, sino que un claro ejemplo de existir un



vínculo de subordinación y dependencia. Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre la persona de la mandante, sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones. d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa: • En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un índice de una relación de subordinación y dependencia. • En el contrato a honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa. Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo.

En la práctica mi representada cumplió una jornada de trabajo semanal que se distribuía de lunes a jueves de 08:30 a 18:30 horas y los días viernes de 08:30 a 15:00 horas. Cabe decir que registraba su entrada y salida de la jornada mediante un libro de asistencia ubicado en la Universidad. Esto no condice con las características propias de un contrato de honorarios, sino con uno de carácter subordinado y dependiente del empleador, esto es, un contrato de trabajo. e) En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios: • En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua. • En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista. En la especie, mi representada, cumplía su jornada laboral, en las dependencias de la Universidad, específicamente en el campus ubicado en Avenida Lircay s/n, comuna de Talca. Sin perjuicio de lo anterior, debía también dirigirse a dónde fuera destinada según su jefatura a efectos de realizar sus labores en terreno. Por otro lado, contaba con todos los insumos necesarios para su gestión, esto es, correo institucional, delantal, insumos de laboratorio, elementos de protección personal, etc., todos suministrados por la Universidad de Talca. Asimismo, los contratos suscritos por la demandada y mi representada reconocen un grupo de beneficios, a modo de ejemplo: - Feriado legal - Permisos - Entre otros. f) En cuanto al pago por los servicios prestados: • En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración. • En el contrato a honorarios, el pago se denomina honorario.

En la práctica mi representada emitió boletas de honorarios a nombre de la Universidad de Talca, recibiendo la contraprestación directamente del Departamento de Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la



vigencia de la relación laboral hasta diciembre de 2022, año en el cual mi representada recibió una remuneración que ascendía mensualmente a la suma de \$640.000.- pesos. Conforme al principio de la realidad y de acuerdo con la cotidianidad del pago, esta constituía una forma de remuneración encubierta en un pseudo y peculiar "honorario". En cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia: • El contrato de trabajo, es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define. • En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario. Que de acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajo sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador; todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador. En la especie, entre la mandante y su ex empleadora existió por más de 13 años y 2 meses, un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a su contrato, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Institución y demás lugares en los cuales debía ejercer sus labores fuera de su jornada laboral, y sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores. Siendo todos estos hechos S.S., claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Institución. Cuestión precisa que esta parte intenta probar, con el efecto de que S.S. constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva. 5. Estructura de remuneraciones.



Como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, la remuneración de mi representada al momento de proceder al despido indirecto era por un monto de \$640.000 pesos mensuales.

En cuanto al despido indirecto justificado y la nulidad del despido
Por las razones explicadas anteriormente, mi representada se vio en la necesidad de recurrir al derecho contemplado en el Artículo 171 del Código del Trabajo, esto es a auto despedirse, toda vez que su ex empleadora incurrió en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, esto es, incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato. El artículo 171 dispone al efecto: “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda” ..Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo, que señala: “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”.

En consecuencia, el incumplimiento de los deberes señalados en los incisos quinto y sexto del artículo 162° ya citado, nos faculta para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”.

Sobre las cotizaciones adeudadas.

Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, la ex empleadora adeuda, a mi representada, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día 1 de octubre de 2009 hasta el 17 de diciembre de 2022. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

Sanción del artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo que dispone: “Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. Y, por su parte el inciso séptimo de la norma citada que establece una sanción legal: “el empleador deberá pagar al trabajador



las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”. Procede como lo ha señalado la jurisprudencia aplicar esta sanción de nulidad del despido a la Universidad de Talca, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción. Así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo citamos el reciente fallo que acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 45.842-2016, de fecha 07 de diciembre del año 2016, caratulado “Farfán con Ilustre Municipalidad de Maipú” (Considerando Décimo Sexto). Con todo, al haber pactado contratos a honorarios impropios durante todo el período que duró la relación laboral, la institución en cuestión jamás efectuó el íntegro pago de las cotizaciones previsionales que ordena la ley respecto a las remuneraciones percibidas mensualmente, infringiendo de esta forma el artículo 58 y el inciso quinto del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley 3.500. Tampoco la ex empleadora, al momento de la comunicación de auto despido, no estaba al día con el estado de las cotizaciones previsionales, y según registra el Fondo de Capitalización Individual, de mi representada, hasta el día de hoy éstas se encuentran en mora, de lo cual se colige que al momento de su despido indirecto también se encontraban sin ser integradas en la entidad previsional respectiva. Conforme lo anterior es que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador, quien conforme a las exigencias del Código del Trabajo y leyes especiales es el obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente.

Con todo y en circunstancias de que las cotizaciones de seguridad social de mi representada, y en particular sus cotizaciones previsionales se encuentran actualmente impagas por su ex empleadora, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo. Dicha sanción se traduce en lo siguiente: “El empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

Continuidad de los servicios.

La continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas sometidas a S.S., el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a ésta parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran



tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834, puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones. Cabe hacer notar que la continuidad en los presentes autos, encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios, emitidas por mi representada a favor de la Universidad de Talca por más de 13 años y 2 meses, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia de mi representada desde el 1 de octubre de 2009 hasta el 17 de diciembre de 2022. Pues bien, es la continua emisión de las boletas lo que comprueba que mi representada 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.

Consideraciones de derecho.

En cuanto a la calificación jurídica de la relación laboral.

La Constitución Política de la República consagra en sus artículos sexto y séptimo el denominado “Principio de Juricidad”, piedra angular del Estado de Derecho, y que señalan al efecto lo siguiente: “Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.” Artículo 7°: Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley. Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes. Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”.

Pues bien, conforme lo anterior, resulta que las actuaciones de todos los poderes y órganos del Estado sólo tienen validez si reúnen las siguientes condiciones: a) Que el órgano del que emanen cuente con previa investidura regular; b) Que el mismo órgano haya obrado dentro de su competencia; y c) Que también haya obrado en la forma que prescribe la ley. Luego, si no se reúnen todas estas condiciones el acto infringe el mencionado principio y, por consiguiente, se encuentra expuesto a ser anulado. Pues bien existe una norma de rango



constitucional que es la ya citada precedentemente, la cual ordena a todos los poderes y órganos del estado a actuar dentro del ámbito legal de sus funciones, y sólo en la forma que la ley prescriba.

En efecto, si consideramos el artículo 11° de la Ley N° 18.834, que señala lo siguiente: “Artículo 11°. - 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 registrarán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

Podemos observar que dicha normativa, por la cual se faculta a las instituciones contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de las Instituciones, además exige la referida norma que la prestación de éstos servicios sea sólo para cometidos específicos.

En consecuencia S.S., existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como S.S., podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, efectuada por mi representada, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 11° de la Ley N° 18.834.

Con todo, y en abierta infracción al principio de rango constitucional denominado de “Juricidad”, la contratación de mi representada se realizó infringiendo el artículo 7° de la Constitución Política de la República ya que la Universidad de Talca celebró con ésta pseudos contratos a honorarios, no teniendo autoridad ni derecho conferido por ninguna ley donde expresamente se le haya otorgado la facultad para ello, puesto que dicha contratación en realidad se trató de un vínculo de carácter laboral, no siendo procedente en este caso particular la contratación a honorarios, a un trabajador al cual se le asignaran funciones habituales, permanentes y generales de la Institución en comento. La infracción de la ex empleadora al Principio de Juricidad denunciada por esta parte demandante se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la Universidad de Talca teniendo la facultad para contratar a mi representada bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarla bajo la norma del



artículo 11° de la Ley N° 18.834, optó y con ello infringió este principio, por celebrar, con ésta, pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la ex empleadora se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda S.S., que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que la Universidad de Talca, aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral). En efecto, el artículo 11° de la ley N° 18.834 faculta para contratar bajo la modalidad a honorarios para cometidos específicos y no habituales de las instituciones públicas, sin embargo la contratación hecha a mi representada, fue para realizar funciones generales y habituales de éste, por lo que la Universidad de Talca ha estado infringiendo constantemente la norma del artículo 7° de la Constitución Política de la República, puesto que los cometidos específicos y no habituales por los cuales se faculta a la demandada a contratar no fueron tales en este caso, no estando facultada la ex empleadora para contratarlo bajo esa modalidad. Pues bien, habiendo señalado que la relación fáctica existente entre la mandante y la Universidad de Talca sobrepasó los límites permitidos por el artículo 11 de la Ley N° 18.834, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de juricidad, al no estar autorizado el ex empleador para celebrar con la mandante dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable al caso particular.

Conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en el artículo 1° y que es del siguiente tenor: “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código”. (El destacado es nuestro).



Pues bien, el artículo Primero del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por dicho cuerpo legal, además se aplicarán sus leyes complementarias, por lo que en el inciso primero de este artículo se fijó por el legislador el ámbito de aplicación general del Código del Trabajo, a aquellas relaciones que se susciten entre empleadores y trabajadores. Posteriormente en el inciso segundo se establece que las normas del Código del Trabajo no se aplicarán a los funcionarios de la administración del Estado, ya sea centralizada o descentralizada entre otros, siempre, y como señala textualmente el código, que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. En efecto, conforme lo anterior, la mandante nunca ocupó la calidad de funcionario público puesto que no fue contratada como personal de planta, contrata ni suplente, de lo cual queda descartada la hipótesis de que los servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionario de la administración del Estado a través de un órgano del Estado. Pues bien, cabe destacar que su contratación se realizó porque así lo permite el artículo 11° de la Ley N° 18.834, contratación que constituye una excepción dentro del Estatuto Administrativo, toda vez que permitió su vinculación con la ex empleadora a través de pseudos contratos de honorarios.

Con todo y en atención a lo anterior, es que si bien su contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que prestó mi representada a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de labores permanentes, esenciales y fundamentales de la Universidad de Talca, 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 presté bajo el poder de mando de su ex empleadora, fueron generales y comunes, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de los mismos. En atención a lo anterior y habiendo determinado que su contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 11° de la Ley N° 18.834, y, que tampoco fue contratada bajo el régimen de planta, contrata o suplente, es que cabe preguntarse entonces cual es el régimen legal aplicable a los servicios prestados a favor de la demandada. La respuesta, la encontramos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor: “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se



sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”. En efecto, el inciso tercero de la citada norma establece el régimen aplicable al supuesto de encontrarse un trabajador de la Administración del Estado en la situación en que sus labores no estén afectas a un estatuto especial, siendo en dicho caso aplicable la regla general y común, esto es las normas del Código del Trabajo. Conforme lo anterior S.S., la Universidad de Talca estuvo facultada para contratar a mi representada bajo las normas del Código del Trabajo, puesto que en este caso resulta aplicable el inciso tercero de la norma ya referida. En atención a que la mandante prestó servicios como trabajadora a favor de su ex empleadora dentro del ámbito de lo que se denomina un vínculo de subordinación y dependencia, para una entidad que corresponde a la administración descentralizada del Estado, no encontrándose afecto a ningún estatuto especial que rijan su contratación, y, en plena aplicación del inciso tercero artículo 1° del Código del Trabajo, es que corresponde aplicar la regla general establecida en el inciso primero del ya referido artículo del Código del Trabajo, el que señala que la relación entre empleadores y trabajadores se regirán por dicho cuerpo legal. En consecuencia, al disponer la ley que el personal contratado a honorarios no queda sujeto a las disposiciones del Estatuto Administrativo, precisamente porque no son funcionarios. Empero, si los servicios de una persona son contratados a “honorarios”, fuera de los casos autorizados por la ley, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el Principio de Juricidad que debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental y el Derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia. De los antecedentes expuestos se desprende que las labores que ejecutó el trabajador, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, lo cual desestima las alegaciones que posiblemente argumentará la demandada, ya que invocará una contratación a honorarios conforme con el artículo 11° de la ley N° 18.834, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales de la Institución o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso de marras, ya que las labores que desempeñó, por su naturaleza son habituales de la Universidad de Talca, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones. Por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometido



a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece- planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 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 de Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones, prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral.

Consigna Jurisprudencia referida a la calificación de la relación laboral Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014; Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 31160-2016, con fecha 10 de Noviembre de 2016 ; Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 5699-2015, de fecha 19 de Abril de 2016 Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 7091-2015 de fecha 28 de Abril de 2016. .

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

Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos.

Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 11° de la Ley N° 18.834, se ha instaurado en los Tribunales



Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral. En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento. En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad. No obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales. El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus



gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

De la Teoría de los Actos Propios en materia laboral.

Cabe advertir SS. que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de mi representada como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener en consideración inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. En efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible. (Sierra Alfredo. “La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral”. En: Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y ss.). Lo contrario, supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley. En este sentido, no resulta procedente aplicar dicha teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios. Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia al sostener que “dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio de apreciación de la prueba, en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda la significación y valía; seguidamente, porque comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relación que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y finalmente, porque significa olvidar proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ella, para mantener su fuente de ingresos” . Corte de Apelaciones de Santiago, 08.01.2014, Rol N° 1.205-2013. Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 11° de la Ley N° 18.834, se ha instaurado en los Tribunales



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

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

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

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

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le



proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral. En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente Fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó categóricamente que: “los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral”. Corte Suprema, 04.08.2015, Rol N° 24.091-2014.

Por todo lo anteriormente fundamentado, solicitó se acoja la demanda y en definitiva se declare:

1. La existencia de relación laboral. En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre la demandada y mi representada existió relación laboral entre el día 1 de octubre de 2009 hasta el 17 de diciembre 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. La continuidad de los servicios. En virtud de lo expuesto solicito se declare la continuidad de los servicios prestados por la mandante a favor de la Universidad de Talca desde el día 1 de octubre de 2009 hasta el 17 de diciembre de 2022.

3. Indemnizaciones adeudadas.

Con motivo del despido indirecto alegado, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

1. En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$640.000.

2. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondiente al máximo legal, por \$7.040.000.

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 \$3.520.000.

4. Compensación de Feriados.

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

- Feriado legal: \$6.058.667.-, que equivalen a 284 días (13 años)

- Feriado proporcional: \$88.960.- que equivalen a 4,17 días. (2 meses, 16 días)



5.-Otras prestaciones.

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

A. Cotizaciones impagas (AFP, Salud y Cesantía) durante todo el periodo que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal.

B. Las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162° del Código del Trabajo, denominada “Ley Bustos”, según liquidación a practicar.

De la contestación de la demanda, sus fundamentos y pretensiones. Que la Universidad de Talca demandada, contestando la demanda solicitó su íntegro rechazo fundado en los antecedentes de hecho y de derecho que se exponen: Cuestiones previas a los argumentos de fondo. Incompetencia del tribunal.

Como primer alcance, ocurre que el Tribunal se halla en la imposibilidad de otorgar las hipotéticas prestaciones pretendidas y que derivarían de una supuesta relación laboral que busca la actora con su demanda, en caso que fuera esta de carácter “indefinido”. Esto, porque la demanda incoada adolece de un defecto insalvable que ha devenido en privar al Tribunal de de la competencia necesaria para calificar el tipo de relación laboral.- En el caso sub lite, basta leer el petitorio de la demanda para constatar aquello. El Tribunal de SS. no tiene competencia para definir el tipo de relación que existió entre las partes, pues la actora meramente busca una declaración en el sentido de que prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la Universidad de Talca, dentro del periodo que ahí señala, pero no pide que se declare una relación del tipo laboral INDEFINIDA y mucho menos encuadra su petición declarativa en alguno de los tipo de relaciones laborales existentes en nuestro país, por lo que difícilmente se puede acceder a las prestaciones demandadas basadas en la existencia de una relación laboral porque la demanda simplemente omitió hacer una petición en ese sentido.- El petitorio de la demanda pese a solicitar que se reconozca la existencia de una prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, no indica que tipo de relación laboral debe ser declarada por S.S., pues como bien lo sabe son variadas las opciones. Esto no puede ser esa una tarea del tribunal, pues este no puede inferir de acuerdo a lo señalado por la actora cuál es su real pretensión, siendo cualquier tipo declaración considerara como extra-petita. Así, no es posible declarar que la prestación de servicios era una del tipo laboral ni tampoco que era indefinida u de otro tipo, en tanto ello no se ha pedido.- El error de que adolece la demanda de la actora, es de tal naturaleza que no puede ser subsanado por bajo ningún respecto, pues afectaría elementos esenciales del debido proceso, como lo es la propia delimitación de la causa de pedir de los intervinientes. La doctrina al respecto es contundente, pues se entiende que la fijación procesal de la causa de



pedir es un tema capital en la protección jurisdiccional de los derechos e intereses legítimos. Y es que la obligación de precisar la causa de pedir y como esta se debe ver reflejada en su petitorio está regulada dentro de las exigencias formales de toda demanda, queda plasmado en el proceso laboral en el artículo 446 del Código del Trabajo, N°4 y 5, donde se señala que la demanda debe contener: “(...)4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.”. Lo señalado por la actora en el cuerpo de su demanda, no la libera de haber determinado con claridad y de una manera precisa y concreta que lo que quiere que se declare por el tribunal sea la existencia de una relación laboral y el tipo de relación laboral que quiere que se tenga por reconocida.- Y esto, importa más aun desde la perspectiva del derecho a defensa que asiste a mi representada, pues tal como se ha acreditado en la oportunidad procesal correspondiente, efectivamente existió una relación del tipo civil, enmarcada en el contexto de prestaciones de servicios de carácter específicos y que no revisten el carácter de laboral.

En subsidio, excepciones de falta de legitimación pasiva y activa.

1.- Falta de legitimación activa. En primer término, debemos señalar que la demandante pretende perseguir la responsabilidad de mi representada, en atención a que supuestamente y según sus dichos prestó servicios para mi representada desde el 1 de octubre de 2009 al 17 de diciembre de 2022, en régimen de una relación del tipo laboral, lo cual controvertimos desde ya. Opongo esta excepción toda vez que mi representada jamás y bajo ningún punto de vista ha suscrito contrato laboral alguno con la demandante en estos autos, ni ha existido relación laboral alguna. De acuerdo a lo anterior la actora carece de legitimación para demandar a mi representada, toda vez que como hemos señalado no existe relación contractual de carácter laboral entre ambas, de la que pudiere derivar la posibilidad de ejercer las acciones judiciales para perseguir una responsabilidad derivada de un contrato de trabajo, lo anterior en el entendido que la legitimación activa como elemento de la acción se refiere a la relación entre el demandante y la situación jurídica comprometida en el juicio, del cual surge el interés para demandar. En lo que refiere al periodo en que emitió boletas de honorarios a mi representada, tampoco goza de legitimación activa, en cuanto la emisión de dichas boletas se enmarca dentro de una relación del tipo civil honorarios, admitida por la administración.

2.- Falta de legitimación pasiva: Oponemos esta excepción toda vez que entre mi representada y la demandante no ha existido relación laboral alguna, por tanto, carece de legitimación pasiva para ser demandada por las prestaciones que



pretende el actor, ya que todas ellas tienen como fundamento una relación laboral. Mucho menos para ser accionada por periodos de tiempo en los cuales ni siquiera mantuvo relación civil. Por lo anterior, es que venimos en este acto solicitar a SS. en virtud de lo propiamente reconocido por la actora en su demanda, que se declare la falta de legitimación pasiva de la Universidad de Talca, respecto al periodo ocurrido entre el 1 de octubre de 2009 a diciembre de 2022. La actora refiere que comenzó a prestar servicios bajo contratación a honorarios para la Universidad de Talca, a lo cual debemos hacer presente que dichos servicios estuvieron acorde con lo establecido en el artículo 11° de la Ley 18.834 en consonancia a lo consignado en el artículo 48 de la Ley N°21.094, normas que permiten, precisamente este tipo de contratación en la administración.- el cual establece que “Contratación para labores accidentales y no habituales. Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.”.

De la relación contractual entre la actora y la Universidad de Talca.

Es efectivo que la actora prestó servicios a la Universidad de Talca, pero en ningún caso, dicha relación obedece a un contrato de trabajo, tal como desarrollaremos.

La realidad de los hechos. Inexistencia de relación laboral

La realidad de los hechos es que efectivamente la demandante prestó servicios para la Universidad de Talca, en razón de varios contratos a honorarios, señalándose en cada uno de ellos el objeto específico de la contratación, vinculado a áreas de su competencia, y en el marco de requerimientos específicos del Laboratorio (LMAA). Los servicios prestados por la demandante fueron, entre otras, las preparación de medios de cultivo y siembra de muestras de alimentos y aguas, entre otras labores, todas las cuales se enmarcaban en los conocimientos específicos y propios de una técnico en laboratorio químico, según se especificó en cada contrato.- Las labores anteriores, son a grandes rasgos las que se fueron desarrollando en variados contratos a honorarios hasta el 15 de diciembre de 2022, fecha en la cual la actora comunicó no estar disponible para una renovación de su contrato de honorarios, pese a haberle manifestado el requerimiento institucional de sus servicios. Del mérito de estos contratos y de las funciones para las cuales fue contratada, es dable concluir que entre el demandante y mi



representada no existía vínculo de subordinación y dependencia, pues además de obedecer esta contratación a una figura autorizada en el Estatuto Administrativo, ocurre que no concurre ninguno de los elementos que dan forma a una relación laboral. Al respecto, y tal como se especifica en el contrato de prestación de servicios, los pagos se le realizaban previa conformidad de sus servicios por parte del Director del Centro de Inocuidad alimentaria. En efecto. ocurre que mi representada recurrió en variadas ocasiones a los servicios de la Sra. Jorquera, por los conocimientos específicos que tenía en lo relativo al laboratorio en el centro de inocuidad alimentaria, todo dentro de sus conocimientos técnico químicos, realizando tareas y gestiones, propias de su alto grado de especialidad en el tema.

Durante este periodo de tiempo en que la actora fue contratada para prestar servicios a la Universidad de Talca, para desarrollar funciones específicas y por periodos de tiempo acotados, según se indica en cada uno de los contratos a honorarios. Adicionalmente, se dejó constancia en los respectivos contratos, que “El presente contrato de prestación de servicios a honorarios del personal no docente, se encuentra regido por las disposiciones contenidas en el artículo 11 del Decreto Con Fuerza de Ley N°29, de 2005 del Ministerio de Hacienda que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo, por las normas pertinentes del Código Civil y por las cláusulas del presente instrumento. Asimismo, la naturaleza de la presente convención no obliga a la Universidad de Talca, a mantener la continuidad del servicio contratado, siendo pertinente agregar que el prestador de los servicios estará afecto a lo dispuesto en la ley N° 20.255, de modo que no gozará de reajustes presentes ni futuros, ni de ningún beneficio que se disponga para el personal estatutario, por tratarse de una retribución a título de honorarios.”.

Es así entonces, que en razón de los servicios prestados, por la Sra. Jorquera emitía una Boleta de Honorarios, respecto de la cual la Universidad de Talca actuaba reteniendo el 10% por concepto de impuestos (12,5% en año 2022 y anteriormente lo requerido por la ley), de acuerdo a las normas legales vigentes. Es así entonces que se suscribe entre la actora y mi representada, contratos de prestación de servicios, regido por las disposiciones del Código Civil, para realizar los servicios que en cada uno de ellos se detallan, rigiéndose por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil.

En términos simples, la actora fue contratada para prestar servicios a la Universidad de Talca, bajo la modalidad de honorarios, sin que ello implique establecer una relación de carácter laboral, regulada por el Código del Trabajo.



Como se podrá apreciar, del mismo tenor de los actos administrativos que autorizan los contratos, estas contrataciones fueron para objetivos bastante específicos y acotados, tal como se especificó en la sección anterior. La actora fue contratada para realizar labores al laboratorio del centro de inocuidad alimentaria, dentro de lo cual lo lógico es que se encuentre presente para prestar dicho servicio y cumpla con las obligaciones asociadas a tal labor, las que en ningún caso hacen que se configure necesariamente un vínculo de carácter laboral. Aun cuando la presencialidad era necesaria, la prestadora de servicios tenía la absoluta libertad de cumplir sus labores ya fueran presencialmente o mediante modalidad remota, tal como se pactó en los contratos a honorarios entre las partes, siendo una manifestación de la autonomía de la cual contaba la actora en la realización de sus servicios, todo en base a sus conocimientos específicos. Es necesario recordar, que las personas que prestan sus servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo de manera que no les asiste ninguno de los derechos que tal normativa establece como, por ejemplo, el derecho a feriado anual, a la indemnización por años de servicio, al descanso por los días festivos, etc. Tal personal se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil, razón por la cual los Tribunales del Trabajo no tienen competencia para conocer y pronunciarse sobre los conflictos derivados de tal contrato, correspondiéndole a los Tribunales de Justicia tal competencia. Esta relación, tiene su fuente en una norma de carácter administrativo que es la que autoriza, precisamente, a mi representada a contratar sobre la base de honorarios.-

Las Universidades Estatales, como es el caso de mi representada, forman parte de la Administración del Estado.

De acuerdo a lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad de Talca, contenidos en el DFL N° 152 de 1981 del Ministerio de Educación, La Universidad de Talca es una Corporación de derecho público, autónoma, con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y el cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias. Para el cumplimiento de sus fines y objetivos, la Universidad podrá, sujeta a las disposiciones del estatuto administrativo, contratar sobre la base de honorarios a expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Así, en el marco de desarrollo de sus actividades, celebró contratos de prestación de servicios con la actora, porque así lo autoriza el Artículo del Estatuto Administrativo, que señala que “Artículo 11.- 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.”

En efecto, conforme con el artículo 20 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, el Rector es la máxima autoridad unipersonal de la Universidad de Talca, y le corresponde dirigir, organizar y administrar la Universidad, lo que hará de acuerdo con la autonomía que se le reconoce a las universidades en el artículo primero de la misma ley, por lo que le atañe decidir la contratación en base a honorarios para la prestación de servicios, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato. Al respecto el artículo 48 de la ley N°21.094, nos señala que “Contratación para labores accidentales y no habituales. Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.”. Conforme a las disposiciones citadas, especialmente el Artículo 11 del Estatuto Administrativo y el artículo 48 de la Ley N°21.094, el contrato a honorarios se erige como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración puede contar con personas para la prestación de servicios cometidos específicos, conforme a las normas generales. En consecuencia, de acuerdo a lo prescrito, la Universidad de Talca, para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna, cuenta con una dotación permanente y otra transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquélla compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Los servicios que se prestan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Ello, conforme al Decreto Universitario N° 6 de 3 de enero de 1992, faculta al Rector para que contrate los servicios de profesionales, técnicos,



expertos u otras personas, a base de honorarios para realizar las funciones que se señalen en el respectivo contrato. Adicionalmente, de acuerdo con invariable jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República contenida, entre otros, en el Dictamen N° 52.084, de 2007, las tareas cumplidas a honorarios no confieren a quienes las efectúan la calidad de funcionarios públicos, de manera que los derechos que les asisten son solo los que se disponen en sus contratos.

Sostenemos, amparados en el marco jurídico que rige a los funcionarios de la Universidad de Talca, Ley N° 18.834 y la Ley N°21.094, que la contratación de la actora no pudo realizarse conforme a la normativa del Código del Trabajo, por impedírsele el estatuto respectivo y la reglamentación a la que debe someter sus actuaciones como órgano de la Administración del Estado, subsumiendo la vinculación que la unió con la actora en la disposición del artículo 11 de la Ley N° 18.834, por lo que en la especie no estamos frente a un contrato de naturaleza laboral.-

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, para los cuales se vuelve a la regencia y al imperio de las normas contenidas en el Código del Trabajo, sólo en aquellos aspectos o materias no regulados especialmente en sus respectivos estatutos, siempre que estas disposiciones 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. En la especie, la situación contractual con la demandante se encuentra regulada expresamente por el artículo 11 del Estatuto Administrativo, y la ley 21.94 y de acuerdo al mérito del contrato, las partes acordaron que se trata de una prestación de servicios de carácter civil, regida por el arrendamiento de servicios regulado en el Código Civil. Reiteramos que la Universidad de Talca simplemente ha hecho uso de la facultad que le otorga el citado artículo y contrató al demandante.

De la normativa transcrita, es posible desprender que a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el Estatuto Laboral común, contenido



en el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un Estatuto especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios por la Administración, pues no se rigen por el Estatuto Administrativo, sino por el contrato que celebren.

La actora fue contratada para cumplir con servicios específicos. De acuerdo a la serie de labores detalladas en cada contrato, en donde consta que la actora fue contratada para efectuar tareas dentro del laboratorio del centro de inocuidad alimentaria, y en distintas labores según el contrato que se observe. Así, la demandante fue contratada para desarrollar una actividad determinada y finita, dependiendo del contrato a honorarios al cual nos referimos, pues en cada uno de ellos se especifica la forma de cumplimiento, constando que no se está ante un contrato de trabajo.- No existe tampoco ningún indicio de laboralidad, ni por el origen de contrato, ni porque en su desarrollo no se da ninguno de los elementos que le son propios, comenzando, por ejemplo, con la ausencia de un horario rígido de trabajo. La demandante asumió una labor específica para la demandada, y consecuentemente las partes quedaron sujetas a las normas del Estatuto Administrativo y Código Civil, suscribiendo los respectivos contratos a honorarios. Aun cuando la demandante debiese rendir cuenta de su cometido, ello resulta normal y razonable en el desarrollo de un contrato a honorarios, por el cual el prestador de servicios debe ceñirse a las instrucciones del requirente, y en los plazos pactados. Además, la voluntad y consentimiento de las partes para convenir en la relación contractual que las unió, nació y se desarrolló conforme a un régimen de libertad, autonomía, y discrecionalidad, y que en el caso de la actora, podemos entender que convino en los contratos a honorarios de manera informada, y en plena y total conciencia de sus alcances. En el mismo sentido, se tiene plena certeza que el demandante no incurrió en error alguno al celebrar los contratos a honorarios, o en cualquier vicio de la voluntad, ya que siempre supo, aceptó y se responsabilizó de ellos.

La Universidad de Talca tiene plena libertad para contratar los servicios de una persona bajo las distintas modalidades que contempla el legislador, es decir planta, contrata, honorarios, ya que la ley ha establecido requisitos que deben cumplirse en uno y otro caso conforme al principio de legalidad al que se encuentra sometida por su calidad de órgano del Estado, en virtud de lo señalado en el artículo 7 de la Constitución Política de la República. Así en el caso de la prestación de servicios a honorarios los requisitos están señalados en el artículo 11° de la Ley 18.834. Por otro lado, la decisión formal de la Universidad por el cual se manifiesta su voluntad de contratar los servicios personales de una determinada persona, cualquiera sea la modalidad que se aplique, se materializa a



través de un acto administrativo, conforme lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley de Bases de los Procedimientos Administrativos (Ley 19.880). En el caso de que la Universidad contrate a una persona para que preste servicios a honorarios cumpliendo los requisitos legales, se entiende que el acto administrativo por medio del cual se materializa dicho contrato es válido y producirá plenos efectos, y en cuanto a la regulación del vínculo que surgirá entre la Universidad y el prestador de servicios su regulación estará sujeta a las reglas contenidas en el mismo contrato, por expresa disposición del inciso final del artículo 11° de la Ley 18.834, no siendo aplicable el Código del Trabajo.

Procedencia de principios del derecho civil. Fuerza obligatoria del contrato y Teoría de los actos propios.

La demandante asumió una labor específica para la Universidad de Talca, y consecuentemente las partes quedaron sujetas a las normas del Estatuto Administrativo y Código Civil, suscribiendo los respectivos contratos a honorarios. Por esto, es que corresponde tener a la vista ciertos puntos que son base en materia civil y que deben ser considerados al momento de resolverse este asunto por parte del Tribunal. Así entonces debemos recordar que uno de los principios especiales que informan el derecho de los contratos, es el de la autonomía de la voluntad, siendo uno de sus subproductos o subprincipios el de la libertad contractual, mismo que importa y/o supone la libertad de conclusión y la libertad de configuración interna de los contratos. Así, en virtud de la libertad de conclusión, las partes son libres para contratar o no contratar y, en el primer caso, para determinar y/o elegir libremente con la persona que desean vincularse contractualmente. De otro lado, sobre la base de la configuración interna, las partes son libres para determinar el contenido del contrato y las reglas a las cuales desean someter jurídicamente su relación. Incluso, pueden las partes en virtud de la libertad de configuración interna ya referido, alterar o modificar las normas legales privadas que gobiernen un determinado contrato, respecto de cosas de la naturaleza o meramente accidentales, definidos en el artículo 1444 del Código Civil.

Que, otro de los sub principios que se informan el principio de la autonomía de la voluntad, es el de la fuerza obligatoria de los contratos, que se manifiesta en el aforismo jurídico “Pacta sunt servanda”, esto es, que los pactos deben observarse íntegra, exacta y oportunamente. El sub principio en referencia, se encuentra consagrado expresamente en el artículo 1545 del Código Civil, que prescribe-en síntesis- que todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales. Una capital consecuencia de lo anterior, es que este respeto a la manifestación de la



voluntad creada por las partes, cuando ella ha sido claramente exteriorizada, se superpone a la de los jueces llamados por ley a interpretarla; luego, éstos últimos no pueden modificar los términos de la convención como tampoco mutar sus elementos esenciales, como no podrían cambiar el texto de una ley, siendo su misión fundamental la de asegurar el cumplimiento u observancia de la misma por sus destinatarios. La entidad de la norma en referencia es tan manifiesta, que asimila la voluntad de las partes a la voluntad del legislador, circunstancia que debe tenerse en especial consideración para estos efectos. Que, otro principio de carácter general en el derecho, es el de la buena fe, en general, y en materia contractual, el de buena fe objetiva, en particular, consagrado en el artículo 1546 del Código Civil, el cual impone a los contratantes la obligación de actuar correcta, leal y honestamente durante todo el iter contractual, lo cual excluye toda actuación culposa o dolosa; asimismo, el ejercicio abusivo de los derechos subjetivos y, finalmente, constituye un criterio de interpretación de los contratos.

Aun cuando la demandante debiese rendir cuenta de su cometido en cuanto a cosas meramente administrativas, ello resulta normal y razonable en el desarrollo de un contrato a honorarios, por el cual el prestador de servicios debe ceñirse a las instrucciones del requirente, y en los plazos pactados. Además, la voluntad y consentimiento de las partes para convenir en la relación contractual que las unió, nació y se desarrolló conforme a un régimen de libertad, autonomía, y discrecionalidad, y que en el caso de la actora, podemos entender que convino en los contratos a honorarios de manera informada, y en plena y total conciencia de sus alcances. En el mismo sentido, se tiene plena certeza que la demandante no incurrió en error alguno al celebrar los contratos a honorarios, o en cualquier vicio de la voluntad, ya que siempre supo, aceptó y se responsabilizó de ellos. Esto queda aún más graficado desde el momento que se le ofreció pasar a otro tipo de contratación en el año 2022 para el año 2023 y prefirió renunciar a la prestación de servicios realizados a la Universidad. La Universidad de Talca tiene plena libertad para contratar los servicios de una persona, pero ello siempre bajo las distintas modalidades que contempla el legislador, es decir planta, contrata, honorarios, ya que la ley ha establecido requisitos que deben cumplirse en uno y otro caso conforme al principio de legalidad al que se encuentra sometida por su calidad de órgano del Estado, en virtud de lo señalado en el artículo 7 de la Constitución Política de la República. Así en el caso de la prestación de servicios a honorarios los requisitos están señalados en el artículo 11° de la Ley 18.834. Por otro lado, la decisión formal de la Universidad por el cual se manifiesta su voluntad de contratar los servicios personales de una determinada persona, cualquiera sea la modalidad que se aplique, se materializa a través de un acto administrativo,



conforme lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley de Bases de los Procedimientos Administrativos (Ley 19.880). En el caso de que la Universidad contrate a una persona para que preste servicios a honorarios cumpliendo los requisitos legales, se entiende que el acto administrativo por medio del cual se materializa dicho contrato es válido y producirá plenos efectos, y en cuanto a la regulación del vínculo que surgirá entre la Universidad y el prestador de servicios su regulación estará sujeta a las reglas contenidas en el mismo contrato, por expresa disposición del inciso final del artículo 11° de la Ley 18.834 y el artículo 48 de la Ley sobre Universidades Estatales, no siendo aplicable el Código del Trabajo.

En el mismo sentido podemos indicar que la Sra. Jorquera tenía absoluta libertad para suscribir o no un contrato de honorarios, ponderando adecuadamente las condiciones del mismo y su conveniencia.

La acción incoada por la actora junto a ser improcedente, de acuerdo a lo anteriormente señalado, infringe las normas de la buena fe, especialmente la Teoría de los Actos Propios que refiere que “nadie puede obrar en contra de sus anteriores actuaciones creadoras de una relación o situación de derecho que se han comprometido a respetar, de manera que en modo alguno sus consecuencias jurídicas pueden ser modificadas o extinguidas (...) obrando así en contra de la buena fe que debe presidir el cumplimiento de obligaciones válidamente contraídas. A su vez, el principio indicado precedentemente se relaciona estrictamente con el principio de la buena fe, llamado a imperar en todo orden de materias, incluso en el ámbito procesal, de acuerdo con el cual “nadie puede ponerse de tal modo en contradicción con sus propios actos y no puede, por tanto, ejercer una conducta incompatible con la asumida anteriormente”. El destacado tratadista español Luis Díez-Picazo describe esta teoría en los siguientes términos: “Una de las consecuencias del deber de obrar de buena fe y de la necesidad de ejercitar los derechos de buena fe, es la exigencia de un comportamiento coherente. La exigencia de un comportamiento coherente significa que, cuando una persona, dentro de una relación jurídica, ha suscitado en otra con su conducta una confianza fundada, conforme a la buena fe, en una determinada conducta futura, según el sentido objetivamente deducido de la conducta anterior, no debe defraudar la confianza suscitada y es inadmisibles toda conducta incompatible con ella. La exigencia jurídica del comportamiento coherente está de esta manera estrechamente vinculada a la buena fe y a la protección de la confianza”.

En subsidio: Alegación de excepción de prescripción. No existe despido y por tanto tampoco hay nulidad del despido.



En subsidio de la alegación principal de inexistencia de relación laboral y para el caso de que VS., estime, conforme al mérito de la prueba que se rendirá en su oportunidad, que nos encontramos frente a una relación de carácter laboral –pese a que no fue así solicitado por la demandante-, oponemos las alegaciones que se vierten en este acápite.- En primer término ocurre que la acción –en parte- se encuentra prescrita conforme se dirá, y además, ocurre que de todos modos no ha habido despido, sino que simplemente el contrato terminó por la llegada de su fecha de término.- Así entonces, conforme desarrollaremos a continuación, la acción respecto de estas materias, tampoco puede prosperar.

a) Sobre la prescripción de la acción.

Contratos a honorarios entre la actora y la Universidad de Talca, de fecha 1 de octubre de 2009 al 31 de diciembre de 2022. Durante este periodo de tiempo, la actora fue contratada para prestar servicios a la Universidad de Talca, para desarrollar funciones específicas y por periodos de tiempo acotados, según se indica en cada uno de los contratos a honorarios.

El lapsus de tiempo aludido, se celebraron contratos de prestación de servicios, cada uno de los cuales determinados en cuanto su duración y con la conformidad de la demandante.

Así las cosas, y en el entendido de que el último contrato a honorarios suscrito por la actora con la Universidad de Talca, en el tramo que está siendo cubierto en este apartado, terminó con fecha 31 de diciembre de 2020, sin que la demandante formulara algún reclamo respecto de aquel periodo de tiempo y habiendo transcurrido más de 2 años de aquello –esto es con el más próximo, pues con el resto de los contratos del periodo de tiempo aludido aumenta considerablemente-. Por lo anterior, cualquier acción de carácter laboral -de estimarse que existe una relación de ese tipo-, invocando esos hechos y solicitando pagos o declaraciones sustentados en ellos, se encuentra prescrita, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 510 del Código del Trabajo, estando por tanto prescritos los derechos que emanan de aquellos contratos, como las acciones correspondientes. Es así como debemos entender que de aquellos contratos celebrados en el periodo de tiempo aquí abarcado, que se encuentran asentados como contratos a honorarios, en conformidad a lo pactado por las partes, no pueden mutar ni estar afectados a las indemnizaciones y prestaciones demandadas en el juicio de autos, tales como ser considerados para la indemnización por años de servicios y repercutir en el recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, ni mucho menos cuantificarse para un eventual pago de cotizaciones previsionales, pues como sostenemos, los derechos y acciones emanados de aquellos contratos están prescritos.-



b) Sobre el supuesto Despido Injustificado. No hay despido.

Conforme explicamos al refutar los hechos en que se sustenta la demanda de autos, entre las partes no existía una relación de carácter laboral, así las cosas, no es posible que la actora haya sido “despedida injustificadamente”. Ocurre que el contrato a honorarios, contiene además un plazo, cual es el 31 de diciembre de cada año. En la especie, y no obstante haber requerido sus servicios para 2023, la actora ya con fecha 15 de diciembre de 2022 manifestó su intención de no seguir prestando servicios a la Universidad.

Ergo, no hay decisión alguna de la Universidad.

Sobre la Nulidad del Término de la relación contractual.

No Procede nulidad del despido si es la sentencia la que declara la existencia de la relación laboral y el empleador forma parte de la administración del Estado.- 1.- Para el caso de que VS., estime que en la especie nos encontramos frente a una relación de carácter laboral, a la cual le resultan aplicables las normas del Código del Trabajo, no podría entenderse que el empleador se constituyó en mora en el pago de las cotizaciones previsionales y aplicársele por tanto la sanción contenida en el artículo 162, inciso quinto, del Código Laboral. La “sanción” establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, encuentra su fundamento basal en el hecho de quien ha asumido el rol del empleador, ha realizado los descuentos -o se presume que así ha procedido por el hecho de haber pagado las pertinentes remuneraciones- para fines previsionales desde el inicio del contrato de trabajo y para enterarlos en los organismos correspondientes, actuando como un mero agente retenedor e intermediario entre las instituciones administradoras de fondos de pensiones y de salud y el trabajador, sin que pueda admitirse la distracción de esos fondos en finalidades diversas, considerando, especialmente, que se trata de dineros que pertenecen al dependiente, circunstancias que desde luego no concurren en el presente caso. Esto, porque, como se dijo, esta sanción se aplica en el caso que el empleador hubiere descontado las impositivas del trabajador y en vez de enterarlas en el organismo previsional que correspondía se hubiere apropiado de las mismas y se las hubiere dejado para sí, lo que no sucede en la especie y, por ende, no procede entonces acceder a estas peticiones de la demandante. Esta sanción de la denominada "Ley Bustos" exige un actuar doloso del empleador, que debe manifestarse en un propósito cierto de querer perjudicar al trabajador, a extremos de descontarle las cotizaciones y quedarse con ellas cuando pertenecen a su dependiente ya que están destinadas a fines previsionales irrenunciables como acreditaremos pertinentemente. No debemos olvidar que la Universidad de Talca, como persona jurídica de derecho público está sujeta a la ley. Ella no puede



decidir libremente si contrata en la planta o a contrata; si arrienda servicios o si contrata bajo el estatuto del Código del Trabajo o algún estatuto especial. Sus decisiones están vinculadas a la ley, tanto negativa como positivamente. Solo excepcionalmente la ley le permite contratar bajo el estatuto del Código del Trabajo. En consecuencia, un estímulo legal para que las personas jurídicas contraten bajo dicho estatuto es contrario al principio de legalidad, consagrado en el artículo séptimo de la Constitución Política. La regla del inciso sexto del artículo 162 del Código del Trabajo contiene un estímulo accesorio. Al permitir convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas, promueve su rápida solución, pues el empleador deberá pagar todas las remuneraciones que se devenguen hasta dicha convalidación.

Ocurre aquí lo mismo que con la invalidez del despido: la norma de fomento presupone que el empleador es jurídicamente libre para pagar. Ese presupuesto corresponde a la situación jurídica en que se encuentran los empleadores privados. No corresponde sin embargo a la de las personas jurídicas de derecho público, las que en virtud del principio de legalidad no pueden pagar mientras no exista sentencia ejecutoriada. Por estas consideraciones, la disposición del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo no es aplicable cuando el empleador es una persona jurídica de derecho público y la relación laboral no estuvo formalizada durante su vigencia por un contrato de trabajo. (Voto Disidente, Corte Suprema, Rol N° 36.758-2017). Sobre el punto corresponde citar la asentada jurisprudencia que existe sobre la materia, la cual una vez más se ha manifestado mediante fallo de la Corte Suprema en causa Rol N°13.352-2022, de fecha 11 de enero de 2023, la cual establece que: “Quinto: Que, para dilucidar lo anterior se debe tener presente que esta Corte posee un criterio asentado que ha sido expresado en sentencias previas, dictadas a partir de la pronunciada en causa Rol N°41.500-2017, en que una nueva comprensión doctrinal del tema condujo a alterar la jurisprudencia que se venía sosteniendo sobre el asunto, de manera que a contar de dicho dictamen y como se ha reiterado en los autos rol N°28.229-2018, 4.440-2019 y 21.989-21, entre muchas otras, se ha declarado que tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido. Además, se ha considerado que 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 en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido". A lo expuesto en el fallo no hay más que agregar.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, demás normas que en derecho correspondan solicitó tener por contestada la demanda deducida en autos en contra de mi representada, y en virtud de los fundamentos expuestos, negar lugar a ella en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Se realizaron las audiencias previstas en los artículos 453 y 454 del Código del Trabajo.

CONSIDERANDO:

I.- EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA Y DE FALTA DE LEGITIMIDAD ACTIVA Y PASIVA.

PRIMERO: Que la defensa de la parte demandada alego incompetencia del Tribunal, fundada en síntesis en que la demanda adolece de un defecto insalvable consistente en que carece su petitorio de la calificación del tipo de la relación laboral que pretende sea declarada por el tribunal, de modo que, el tribunal incurrirá en el vicio de extra pretita si se pronuncia sobre una materia que no fue objeto de la acción. En lo que respecta a la segunda de las excepciones, se fundó en la inexistencia de una relación laboral, sino, por el contrario la contratación de los servicios de la demandante fue a honorarios.

Evacuando el traslado, la parte demandante solicitó el rechazo de ambas excepciones, por carecer de fundamentos jurídicos.

SEGUNDO: Que procede el rechazo de la excepción de incompetencia absoluta opuesta por la parte demandada, porque la misma no está sustentada en razón de las materias que por ley forman parte de la órbita natural de la competencia de los tribunales laborales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, sino que ella dice relación con un presunto defecto en el modo de proponer la demanda, respecto del cual se emitirá pronunciamiento al momento del análisis de la cuestión sustantiva controvertida.

En lo respecta a la falta de legitimación activa y pasiva, cabe recordar que la legitimación procesal es la consideración especial que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto



del litigio y, en virtud de la cual, exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada, en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como parte en tal proceso. La sola capacidad procesal no basta para formular una pretensión y para oponerse a ella en un proceso, sino que es necesaria una condición más precisa y específica referida al litigio mismo.

TERCERO: Que en otros términos a legitimación, activa o pasiva, es un presupuesto indispensable de la relación procesal. En efecto, la ausencia de alguna de las condiciones de fondo, determinará el rechazo de la demanda en la sentencia; pero, verificada la legitimación, la acción se habrá ejercitado y producido sus efectos dentro del proceso. En consecuencia, para poder figurar y actuar eficazmente como parte, no en un proceso cualquiera, sino en uno determinado y específico, no bastará con disponer de la aptitud general sino que será necesario poseer, además, una condición más precisa, la cual afecta al proceso no en su dimensión común, sino en lo que tiene de individual y determinado. Esta última se halla en directa relación con el objeto del litigio y, en consecuencia, su examen dice relación con el fondo del asunto discutido.

En este sentido, la atribución subjetiva de los derechos y obligaciones deducidos en juicio es una cuestión que afecta el propio ejercicio de la acción y que, por lo tanto, debe ser objeto de análisis al momento de la decisión. Interesa destacar que la legitimación no es un requisito para el ejercicio de la acción, sino para su admisión en la sentencia, cuestión que debe ser establecida por el juez aún cuando las partes del pleito no hayan enarbolado entre sus defensas la falta de legitimación activa o pasiva o lo hicieren extemporáneamente.

En la especie, concurren los supuestos de la legitimación activa y pasiva respecto de los sujetos procesales de la presente causa, razón por la cual procede su rechazo.

II.-EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.

CUARTO: Que la defensa de la parte demandada, opuso la excepción de prescripción prevista en el artículo 510 incisos primero y segundo del Código del Trabajo respecto de los derechos y acciones provenientes de un eventual contrato de trabajo, en el evento de ser calificado judicialmente.

Sobre la materia anunciada, ya la Excm. Corte Suprema asentó un criterio unificado por el asienta que “la diferencia de plazos de prescripción que se consagran en los dos primeros incisos del artículo 510 del estatuto laboral, obedece a la distinción entre derechos mínimos consagrados por ese cuerpo legal y aquellos que las partes libremente pueden convenir, de manera que los primeros, que corresponden a las condiciones básicas que el legislador garantiza como derechos mínimos a favor del trabajador, se deben someter al plazo de



prescripción de dos años, contados desde que tales prerrogativas se hacen exigibles; mientras que las acciones provenientes de los acuerdos y convenciones que superan dicho mínimo, se sujetan al plazo de prescripción de seis meses a partir de la terminación de los servicios”. Añade que “tal conclusión se apoya en la consideración de que los incisos primero y segundo de la norma someten el ejercicio de las acciones judiciales a un plazo de prescripción diferente, según si tienen por finalidad obtener el reconocimiento de derechos que están reglados en el estatuto laboral –dos años desde la fecha en que se hicieron exigibles- o que surgen de los actos y contratos de que también trata –seis meses desde la terminación de los servicios-; diferencia que está dada porque los primeros tienen el carácter de irrenunciables y están consagrados en el capítulo VI del Libro I del Código del Trabajo (...). Dicha característica está consagrada en forma expresa en el inciso segundo del artículo 5 del citado código, y refrendada en su inciso tercero, en la medida que permite la modificación de las cláusulas de los contratos individuales y colectivos del trabajo, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes pueden convenir libremente conforme al principio de la autonomía de la voluntad, esto es, en cuanto se respeten los mínimos legales, pues a través de ambos instrumentos de naturaleza laboral se pueden acordar distintas condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, según las definiciones establecidas en los artículos 7 y 344 del estatuto laboral”.

QUINTO: Que de esta forma, cabe concluirse que el artículo 510 del Código del Trabajo distingue entre los mínimos predeterminados y las condiciones que las partes pueden convenir por sobre aquéllos, instituyendo que tratándose de los primeros un plazo mayor para que opere la prescripción como modo de extinguir las acciones judiciales, y para los segundos uno inferior, a saber, dos años y seis meses, respectivamente y en la especie, de acuerdo a la naturaleza de las acciones declarativas y de cobro de prestaciones interpuestas por la parte demandante no concurren a su respecto los supuestos de la prescripción, por tanto, también procede el rechazo de la excepción de que se trata.

III.- EN CUANTO AL FONDO.

SEXTO: Hechos objeto de prueba. Que en el Juez de la audiencia preparatoria llamó a las partes a conciliación, proponiendo las bases de un posible acuerdo el cual no prosperó y existiendo mérito recibió la causa a prueba, fijando como hechos substanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

1.) Existencia de un contrato de trabajo entre la actora y la demandada. Obligación de jornada, naturaleza de las labores, existencia de los indicios de laboralidad indicados en la demanda.



2.) Si la actora prestaba servicios civiles a honorarios para la demandada, para la ejecución de cometidos específicos en el marco de los requerimientos del Laboratorio (LMAA) y de sus conocimientos profesionales en la materia. Estipulaciones de dicha contratación.

3.) Existencia de una eventual prescripción de acciones. Hechos que la constituyen

4.) Existencia de un auto despido laboral. Causal y hecho en que se funda. Efectividad de los hechos. Existencia de un término voluntario en la prestación de los servicios en los términos indicados por la demandada.

5.) Obligatoriedad, procedencia y pago de cotizaciones de seguridad social de la actora.

6.) Procedencia, monto y pago de prestaciones e indemnizaciones demandadas.

SÉPTIMO: Reseña de los medios de prueba incorporados en juicio. Que las partes litigantes incorporaron en juicio las pruebas que se precisan a continuación: Los de la parte demandante.

I.- Documental.

1. Carta de auto despido emitida por la actora, dirigida a la Universidad de Talca, de fecha 17 de diciembre de 2022.

2. Carta de comunicación de auto despido emitida por la actora, dirigida a la Inspección Provincial del Trabajo de Talca, de fecha 17 de diciembre de 2022.

3. Comprobante de envío de carta de auto despido, mediante carta certificada vía Correos de Chile, de fecha 17 de diciembre de 2022.

4. Comprobante de envío de comunicación de auto despido mediante carta certificada vía Correos de Chile, de fecha 17 de diciembre de 2022.

5. Solicitud de contrato a honorarios extraordinarios no docentes, de fecha 07 de enero de 2022.

6. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 1 a 3, todas del año 2009.

7. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 4 al 15, todas del año 2010.

8. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 16 al 27, todas del año 2011.

9. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 28 al 30, 34 al 36, 38 al 40, 42 y 43, todas del año 2012.

10. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 45 y 47 al 54, todas del año 2013.



11. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 55 al 58 y 60 al 71, todas del año 2014.
12. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 72 al 85, todas del año 2015.
13. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 86 al 97, todas del año 2016.
14. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 98 al 109, todas del año 2017.
15. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 110 al 122, todas del año 2018.
16. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 123 al 139, todas del año 2019.
17. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 140 al 143 y 145 al 164, todas del año 2020.
18. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 165 al 176, todas del año 2021.
19. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 177 al 188, todas del año 2022.
20. Copias del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de septiembre, noviembre y diciembre de año 2013.
21. Copias del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de enero, marzo a mayo y julio a diciembre del año 2014.
22. Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de enero, mayo a julio y octubre del año 2015.
23. Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de abril, junio y septiembre del año 2016.
24. Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente al mes de enero del año 2017.
25. Fotografía a color del Registro de firmas autorizadas del personal, de fecha 13 de Enero de 2022.
26. Copia de calificación y autorización del personal técnico de la actora, de fecha 15 de marzo de 2022.
27. Copia del registro de hoja de vida de la actora, de fecha 01 de abril de 2012.
28. Copia del organigrama laboratorio microbiología de alimentos y aguas, de fecha 10 de abril de 2022.
29. Copia de Control de esterilidad, productividad y selectividad de medios de cultivo, de los días 5 y 6 de enero y del 11 al 13 de marzo del año 2015.



30. Copia de Control de esterilidad, productividad y selectividad de medios de cultivo, de los días 23 y 24 de febrero, 4 y 5 de abril y del 25 al 29 de septiembre de 2017.

31. Copia del Registro de control de tiempo esterilización, de mayo de 2017.

32. Copia de acta de participación de Reunión de Revisión por la Dirección, de fechas 08 de enero de 2020, 10 de enero de 2021 y 10 de enero de 2022. Dichos documentos se encuentran en el folio N°22, del expediente electrónico.

II.-Exhibición de Instrumentos: Se incorporó los siguientes documentos que le fueron presentados por la parte demandada:

1.- Resolución Universitaria N°470, de fecha 26 de enero de 2010, que contrata persona a honorarios.

2.- Resolución Universitaria N°111, de fecha 11 de enero de 2011, que contrata persona a honorarios.

3.- Resolución Universitaria N°640, de fecha 31 de enero de 2012, que contrata persona a honorarios.

4.- Resolución Universitaria N°1180, de fecha 6 de marzo de 2013, que contrata persona a honorarios.

5.- Resolución Universitaria N°461, de fecha 16 de enero de 2014, que contrata persona a honorarios.

6.- Resolución Universitaria N°7451, de fecha 31 de diciembre de 2014, que contrata persona a honorarios.

7.- Resolución Universitaria N°24, de fecha 6 de enero de 2016, que contrata persona a honorarios.

8.- Resolución Universitaria N°929, de fecha 29 de marzo de 2017, que contrata persona a honorarios.

9.- Resolución Exenta RA N°333/1147/2019, de fecha 31 de mayo de 2019, que aprueba convenio a honorarios a suma alzada.

10.- Resolución Universitaria N°2291, de fecha 26 de abril de 2018, que contrata persona a honorarios.

11.- Resolución Exenta RA N°333/140/2021, de fecha 28 de enero de 2021, que aprueba convenio a honorarios a suma alzada.

12.- Resolución Exenta RA N°333/1130/2021, de fecha 10 de septiembre de 2021, que aprueba convenio a honorarios a suma alzada.

13.- Resolución Exenta RA N°333/1352/2019, de fecha 11 de junio de 2019, que aprueba convenio a honorarios a suma alzada.

14.- Resolución Exenta RA N°333/3167/2021, de fecha 21 de diciembre de 2021, que aprueba convenio a honorarios a suma alzada.



15.- Resolución Exenta RA N°333/1989/2022, de fecha 28 de enero de 2022, que aprueba convenio a honorarios a suma alzada Dichos documentos se encuentran desde el folio N°45 al 60, del expediente electrónico. La parte demandante señala que respecto a los documentos solicitados en el N° 2, estaría parcialmente cumplida la exhibición, faltarían las de los años 2009, 2015 y 2020. Que respecto a los contratos o convenios celebrados entre las partes, que hace referencia el N° 1, no hay ningún contrato o convenio propiamente tal incorporado en la exhibición, y que respecto al documento solicitado en el N° 3 y 4, no consta ninguno de estos documentos. La parte demandada indica que respecto a los documentos 1 y 2, que en las instituciones públicas, las contrataciones a honorarios, también se insertan en actos administrativos, lo que quiere decir, que el contrato está dentro de un decreto o una resolución, por lo tanto el 1 y 2, son lo mismo, que no existen documentos separados, y respecto a los documentos N°3 y N°4, señala que no existen. La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento, respecto a los documentos solicitados en el N° 1, referente a los contratos y/o convenios suscritos entre la actora y la Universidad de Talca, de los años 2009, 2015 y 2020. Asimismo, se haga efectivo el apercibimiento respecto al documento solicitado como N° 4, libro de control de asistencia o registro de asistencia en el cual consten las entradas y salidas de la actora.

III.-Absolución de Posiciones: Provocó la confesión de la Universidad demandada, quien a través de su mandatario especial don Cristian Andrés Rojas Barahona, cédula nacional de identidad N°10.551.733-5, quien previo cumplimiento de las formalidades legales absolvió las posiciones formuladas por la defensa de la parte demandante.

IV.-Testimonial: Compareció don Esteban Patricio Ortiz Chandía, cédula de identidad N° 18.175.957-7, quien previo cumplimiento de las formalidades legales declaró al tenor de las preguntas y contra preguntas formuladas por las defensas de las partes.

V.-Oficios: Se incorporó mediante lectura resumida, los informes remitidos mediante oficios por Administradora Plan Vital consta a folio 33, Fonasa consta a folio 26 y de Administradora de Fondos Cesantía de Chile S.A., consta a folio 35.

Los de la parte demandada.

I.- Documental:

1.- Resolución Exenta RA N°333/1989/2022 de 28 de enero de 2022, que aprueba convenio a honorarios a suma alzada, entre Yiria Jorquera Bustamante y la Universidad de Talca.

2.- Registro de acta reunión interna, de fecha 15 de diciembre de 2022. Dichos documentos se encuentran en el folio N°16 y 17, del expediente electrónico.



II.- Absolución de Posiciones: Provocó la confesión de la demandante doña Yiria Hoara Jorquera Bustamante, cédula nacional de identidad N°17.633.006-6, quien previo cumplimiento de las formalidades legales absolvió las posiciones formuladas por la defensa de la parte demandada.

III.-Testimonial: Comparecieron doña Ana Karina Victoria Peralta Madariaga, cedula de identidad N° 7.802.021-0, doña María José Morales Avaca, cedula de identidad N° 16.729.754-4 y doña Claudia Andrea Rojas Espinoza, cedula de identidad N° 13.857.498-9, quienes previo cumplimiento de las formalidades legales declararon al tenor de las preguntas y contra preguntas formuladas por las defensas de las partes litigantes.

IV.-Oficio: Incorporo el informe remitido mediante Oficio respuesta Inspección Provincial del trabajo de Talca, consta a folio 28.

OCTAVO: Determinación de los hechos acreditados en autos. Que ponderándose la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, tomando para ello especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las utilizadas permitieron acreditar los siguientes hechos:

(1.) Que a contar 1° de octubre del año 2009 la demandante doña Yiria Hoara Jorquera Bustamante, técnico en laboratorio químico y la Universidad de Talca celebraron contratos sucesivos, en virtud de los cuales la actora ingresó a prestar en el inicio, servicios de auxiliar del Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca, todos los cuales fueron celebrados a plazo fijo, con vigencia cada uno de ellos hasta el 31 de diciembre de cada año, y por los cuales la demandante percibía una suma de dinero anual por concepto de monto bruto, pagada en doce cuotas mensuales, iguales y sucesivas.

(2.) Que en los contratos suscritos sucesivamente por las partes contratantes, los servicios de la demandante se especificaron , en la ejecución de preparación de medios de cultivo y siembras de muestras de alimentos y que el lugar de la prestación de sus servicios de técnico era el Centro de Inocuidad Alimentaria compuesto por investigadores, profesionales y técnicos del Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca y en todos ellos, se estableció en beneficio de la demandante el pago de gastos asociados a los contratos por concepto de alojamiento, alimentación, movilización y capacitación sujetos a rendición y autorizados previamente por jefatura del Centro referido.

(3.) Que el Centro de Inocuidad Alimentaria (CIA) perteneciente al Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias, tiene como fin apoyar al desarrollo competitivo de la agroindustria regional y



nacional, a través de la generación de investigación aplicada, vinculación con el sector productivo y provisión de servicios tecnológicos especializados en inocuidad alimentaria, calidad de los alimentos y aguas. Su misión es ser un centro de referencia en materia de inocuidad y calidad de los alimentos en la zona centro sur del país, desarrollando e instalando capacidades, infraestructura y servicios de analítica y diagnóstico especializados, acreditados y de estándar internacional; articulando la oferta y demanda de ciencia y tecnológica entre universidad y empresa; formando capital humano especializado para contribuir al desarrollo competitivo y sustentable de la industria alimentario tiene ventajas comparativas con la acreditación de la norma ISO 17025 que garantiza la competencia técnica y la fiabilidad de los resultados analíticos de los laboratorios de ensayo y calibración.

(4.) Que el Centro de Inocuidad Alimentaria está integrado por un Director Técnico doña Ana Karina Peralta Madariaga, por un Tecnólogo Médico, por un Jefe de Aseguramiento de Calidad, por un Jefe de Laboratorio un Tecnólogo Médico, dos Analistas Tecnólogos Médicos, dos Técnicos de Laboratorio (entre éstos, la demandante) y Personal administrativo.

(5.) Que las funciones concretas realizadas por la demandante en la preparación de medios de cultivo y siembras de muestras de alimentos consistían en recuentos de aerobios mesófilos en placa, de enterobacterias en placa, de escheerichia coli en placa, estaphilococcus aureus en placa, detección de salmonella, recuentos de hongos y levaduras en placa, de coliformes totales y fecales en alimentos MNP, coliformes en alimentos en placa, coliformes fecales en medio S en aguas residuales, determinación de bacterias coliformes totales y escheerichia coli- parte uno, presencia de staphylococcus aureus en manipuladores, presencia de escherichia coli en manipuladores, recuento de aerobios mesofilos en superficies, de hongos y levaduras en superficie, de aerobios mesofilos en ambientes, de hongos y levaduras en ambientes, listeria monocytogenes en superficies, determinación de coliformes(presencia/ausencia) recuentos de enterobacterias en superficie ufc/centímetros cuadrados, recuento de escherychia coli en superficie ufc/centimesntos cuadrados, recuento de coliformes totales en agua cruda, agua bebida agua uso insdustrial y agua s residuales, recuentos de coliformes fecales agua cruda, agua bebida, agua de uso industriales y residuales, recuento de escherychia coli agua cruda, agua bebida, agua uso industriales y residuales y determinación de heterótrofos agua cruda, agua bebida, agua uso industriales y residuales.

(6) Que las funciones realizadas por la demandante, fueron siempre las mismas y las cumplía en una jornada de 44 horas semanales y para efectos de control de



gestión y cumplimiento efectivo de la prestación de los servicios de la demandante, debía registrar la prestación diaria de acuerdo al procedimiento establecido por los miembros integrantes del Centro de Inocuidad Alimentaria.

(7.) Que la jornada de trabajo de la demandante la cumplía, distribuida de lunes a jueves, de 8.30 a 18.30 horas y el día viernes de 8.30 a 15.00 horas y durante el periodo comprendido entre el mes de septiembre, noviembre y diciembre del año 2013 firmó registro de asistencia en el Libro de Control de Asistencia establecido por la directora del centro, también lo hizo en los meses de enero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2014, enero, mayo, junio, julio y octubre del año 2015, abril, junio, septiembre del año 2016 y enero del año 2017 y en enero del año 2022.

(8) Que anualmente la dirección técnica del Centro de Inocuidad Alimentaria hacía revisión de las gestiones realizadas e informadas, levantándose actas de las reuniones celebradas para tales efectos.

(9) Que el último contrato celebrado entre las partes, fue el fechado el 1° de enero del año 2022 con vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, percibiendo el pago de una suma alzada de \$7.680.000 pagada en doce cuotas mensuales, iguales y sucesivas por un monto de \$640.000.

(10) Que con fecha 15 de diciembre del año 2022 comunicó al Centro de Inocuidad Alimentaria su decisión de no continuar prestando servicios, por razones familiares y de salud, de lo cual se dejó constancia escrita en un acta de reunión interna firmada por la jefe del área de calidad Marlene Aubele.

(11) Que con fecha 17 de diciembre del año 2022 la demandante puso término a su contrato mediante la figura del auto despido, imputando a la Universidad demandada la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y despachó carta certificada de aviso de término al domicilio de la demandada a través de Correos de Chile.

Que los hechos reseñados se acreditaron con el mérito grave y preciso de la prueba documental exhibida por la parte demandada consistentes en Resolución Universitaria N°470, de fecha 26 de enero de 2010, Resolución Universitaria N°111, de fecha 11 de enero de 2011, Resolución Universitaria N°640, de fecha 31 de enero 2012, Resolución Universitaria N°1180, de fecha 6 de marzo de 2013, Resolución Universitaria N°461 de fecha 16 de enero de 2014, Resolución Universitaria N°7451 de fecha 31 de diciembre de 2014, Resolución Universitaria N°24, de fecha 6 de enero de 2016, Resolución Universitaria N°929, de fecha 29 de marzo de 2017, Resolución Exenta RA N°333/1147/2019 de fecha 31 de mayo de 2019, Resolución Universitaria N°2291, de fecha 26 de abril de 2018, Resolución Exenta RA N°333/140/2021, de fecha 28 de enero de 2021,



Resolución Exenta RA N°333/1130/2021, de fecha 10 de septiembre de 2021, Resolución Exenta RA N°333/1352/2019, de fecha 11 de junio de 2019, Resolución Exenta RA N°333/3167/2021, de fecha 21 de diciembre de 2021 y Resolución Exenta RA N°333/1989/2022, de fecha 28 de enero de 2022. En lo que respecta a los documentos no exhibidos por la demandada consistentes en las resoluciones y los contratos de los años 2009, 2015 y 2020 se aplica el apercibimiento previsto en el artículo 453N°5 del Código del Trabajo, por no existir una causa justificada de su no presentación, en consecuencia, se tiene por comprobada la alegación de la parte demandante de haber ingresado con contrato el 1° de octubre del año 2009 y que estos también se suscribieron en los años 2015 y 2020, hechos que por lo demás no fueron controvertidos expresamente por la parte demandada.

También se acreditaron con el mérito grave y preciso de la documental incorporada por la parte demandante consistentes en Solicitud de contrato a honorarios extraordinarios no docentes, de fecha 07 de enero de 2022, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 1 a 3, todas del año 2009, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 4 al 15, todas del año 2010. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 16 al 27, todas del año 2011, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 28 al 30, 34 al 36, 38 al 40, 42 y 43, todas del año 2012, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 45 y 47 al 54, todas del año 2013, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 55 al 58 y 60 al 71, todas del año 2014, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 72 al 85, todas del año 2015, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 86 al 97, todas del año 2016, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 98 al 109, todas del año 2017, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 110 al 122, todas del año 2018, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 123 al 139, todas del año 2019, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 140 al 143 y 145 al 164, todas del año 2020, Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 165 al 176, todas del año 2021, Boletas de honorarios electrónicas



emitidas por la actora, con cargo a la Universidad de Talca, números 177 al 188, todas del año 2022, Copias del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de septiembre, noviembre y diciembre de año 2013, Copias del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de enero, marzo a mayo y julio a diciembre del año 2014. Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de enero, mayo a julio y octubre del año 2015, Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente a los meses de abril, junio y septiembre del año 2016, Copia del control de asistencia de la actora, correspondiente al mes de enero del año 2017, Fotografía a color del Registro de firmas autorizadas del personal, de fecha 13 de Enero de 2022, Copia de calificación y autorización del personal técnico de la actora, de fecha 15 de marzo de 2022, Copia del registro de hoja de vida de la actora, de fecha 01 de abril de 2012, Copia del organigrama laboratorio microbiología de alimentos y aguas, de fecha 10 de abril de 2022, Copia de Control de esterilidad, productividad y selectividad de medios de cultivo, de los días 5 y 6 de enero y del 11 al 13 de marzo del año 2015, Copia de Control de esterilidad, productividad y selectividad de medios de cultivo, de los días 23 y 24 de febrero, 4 y 5 de abril y del 25 al 29 de septiembre de 2017, Copia del Registro de control de tiempo esterilización, de mayo de 2017, Copia de acta de participación de Reunión de Revisión por la Dirección, de fechas 08 de enero de 2020, 10 de enero de 2021 y 10 de enero de 2022. Dichos documentos se encuentran en el folio N°22, del expediente electrónico, Carta de auto despido emitida por la actora dirigida a la Universidad de Talca de fecha 17 de diciembre de 2022 y carta aviso de auto despido dirigida a la Inspección Provincial del Trabajo de Talca de la misma fecha.

La prueba documental reseñada está corroborada, en lo pertinente por la confesión provocada de la parte demandada, quien a través de su mandatario especial don Cristián Rojas Barahona, vicerrector, reconoció que en el Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias, funciona desde aproximadamente quince años el Centro de Inocuidad Alimentaria, que dependen de la Facultad de Ciencias Bécarias de la Universidad. Asimismo, la testimonial incorporada por la parte demandante fue conducente a la acreditación de los hechos, porque el testimonio prestado por el técnico médico don Esteban Ortíz Chandía resultó concordante, preciso y conexo con la documentación aportada, al manifestar en lo pertinente, que conoce a la demandante, porque fueron compañeros de trabajo en el periodo comprendido entre julio a diciembre del año 2017, fecha en que él estuvo prestando servicios en el Centro de Inocuidad del Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca, por ello sabe que la



demandante desempeña funciones de técnico de laboratorio cumpliendo labores de análisis de diversas muestras de alimentos y aguas para detectar la existencia de patógenos, haciendo el procedimiento microbiológico y también labores administrativas, como todos los técnicos, que en cuanto a la estructura del centro del laboratorio estaba compuesta por un director técnico, tecnólogos médicos, técnicos de laboratorios y personal auxiliar y administrativo, que todo el personal incluida la actora, recibía instrucciones directas y verbales de la directora del centro doña Ana Karina, que tenían un horario establecido para concurrir al laboratorio a prestar sus servicios al igual que la demandante siendo este de lunes a viernes de 8.30 a 13 horas y de las 14 a las 19.00 horas, que debían registrar su asistencia en un Libro de control y que el centro de inocuidad alimentaria presta servicios técnicos y científicos a empresas externas del área de la agricultura, quienes contratan la toma de exámenes de alimentos y de las aguas de riego.

También fue conducente a la acreditación de los hechos, la prueba testimonial incorporada por la parte demandada consistentes en las declaraciones de la directora técnica del Centro de Inocuidad Alimentaria doña Ana Karina Peralta Madariaga, de profesión tecnóloga médica quien manifestó que en el centro de inocuidad alimentaria se hace investigación para prestar servicios especializados al sector agrícola, en inocuidad alimentaria, calidad de los alimentos y aguas, es un centro de referencia en materia de inocuidad y calidad de los alimentos en la zona centro regional y del sur del país, porque tiene capacidades, infraestructura y servicios de analítica y diagnóstico especializados, acreditados de acuerdo a la norma ISO 17025 que garantiza la competencia técnica y la fiabilidad de los resultados analíticos de los laboratorios de ensayo y calibración; que en cuanto a la demandante indicó que la conoce porque ingreso a hacer su práctica y posteriormente la contrataron en el centro para cumplir funciones de técnico de laboratorio en muestras de siembras, aguas, control de temperaturas de los equipos, que se diseñan las muestras y la demandante las ejecutaba, que la jornada de trabajo en el centro existen horarios flexibles, que efectivamente ella fue la persona en su calidad de directora que estableció el libro de control de asistencia en el cual registrábamos la asistencia diaria con el objeto de la acreditación del laboratorio y lo llevó hasta el año 2017, porque posteriormente al cambiarse a otra dependencia dentro de la universidad se dejó de llevar el libro, que entre el equipo de trabajo se acordaban los descansos, por lo general eran de una semana de descanso y se pagaban siempre esos descansos, no se le descontaban del pago de los honorarios del personal. Por su parte, las testigos María José Morales Avaca, secretaria del Laboratorio y Claudia Rojas Espinoza tecnóloga médico del mismo, manifestaron en lo sustancial que en el Centro de



inocuidad alimentaria se analizan muestras de alimentos y de aguas para distintas empresas y particulares del área de la agricultura y se investigan los patógenos y bacterias que pueden existir en ellos, que la demandante tomaba muestras de alimentos, de aguas, la temperatura de los equipos, siendo estas sus funciones generales que las cumplían en horarios establecidos entre el equipo para cumplir con las normas de acreditación del ISO17025 que son normas internacionales que regulan el estándar de calidad de los exámenes que toman en el centro; que en un tiempo firmaron registro de asistencia por la misma razón, por la acreditación y posteriormente no y finalmente que la demandante permaneció prestando servicios por trece o catorce años seguidos y en diciembre del año 2022 renunció.

NOVENO: Análisis de la primera cuestión substantiva fáctica y jurídica a determinar. Naturaleza de los servicios prestados por la demandante y su marco legal regulatorio. Que la materia anunciada, dice relación con la acción declarativa de existencia de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo, según la teoría del caso de la parte demandante, y, que sirve de sustrato a la del auto despido y de la acción de cobro de prestaciones laborales y previsionales, y con la negación expresa de aquella naturaleza sostenida por la parte demandada, quien de acuerdo a su teoría, fue una prestación de servicios a honorarios contratada dentro del marco legal regulatorio establecido en las leyes N°18.834 y N°21.094.

Que para un acertado análisis de la cuestión de que se trata, debe tenerse en consideración que la Universidad de Talca es una de las que revisten el carácter de estatal, y por consiguiente forma parte de la Administración del Estado, cuestión por cierto no controvertida en autos, y en tal virtud, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N°21.094 Sobre Universidades Estatales, “son instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura”. “Estas instituciones universitarias son organismos autónomos, dotados de personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio, que forman parte de la Administración del Estado y se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Tendrán su domicilio en la región que señalen sus estatutos.”

En lo que respecta a la misión y principios de las universidades del Estado, es de relevancia tener presente lo que dispone al efecto el artículo 4° de la citada Ley: “Misión. Las universidades del Estado tienen como misión cultivar, generar,



desarrollar y transmitir el saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, la creación, la innovación y de las demás funciones de estas instituciones. Como rasgo propio y distintivo de su misión, dichas instituciones deben contribuir a satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural.”

DECIMO: Que en materia de contratación, el artículo 48 de la Ley N°21.094 dispone que “Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo”. Y éste, por su parte en su artículo 11 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”.

UNDÉCIMO: Que a partir de las normas contempladas en las citadas leyes N°21.094 y N°18.834, cabe concluir entonces, que el legislador exige, que la prestación de servicios personales de las personas naturales contratadas por los organismos de la Administración del Estado en base a los citados estatutos, deben ser excepcionales o accidentales y eminentemente transitorias, puesto que la condición de cometido específico se pierde con su reiteración en el tiempo, en que pasa a transformarse en una labor permanente y, por lo tanto, habitual. La reiteración periódica de estos cometidos específicos desvirtúa la existencia misma de la excepción y, finalmente, conlleva una desviación de facultades. Es así como la atribución de contratar personal a honorarios no puede significar que el órgano público llegue a desarrollar indefinidamente sus labores habituales, utilizando los servicios de personas contratadas conforme a esa modalidad, pues para tales



finés, el ordenamiento jurídico contempla las dotaciones de personal de planta y los empleos a contrata. Y, por otra parte evidentemente que los servicios específicos, accidentales y transitorios que amerite la contratación a honorarios, no deben corresponder a funciones o laborales permanentes y habituales de la institución pública.

Unido a la conclusión jurídica anterior, cabe asentar las siguientes conclusiones fácticas a partir de la realidad del proceso: (1°) La parte demandada, en su condición de Universidad del Estado, tiene como función habitual y permanente - entre otras - la de la investigación, la cual se encuentra unida indefectiblemente a su misión esencial de cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, para contribuir a satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural. (2°) La demandante prestó servicios en un centro de investigación científica como lo es el Centro de Inocuidad Alimentaria perteneciente al Laboratorio de Microbiología de Alimentos y Aguas (LMAA) de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Talca el cual propende al desarrollo competitivo de la agroindustria regional y nacional a través de provisión de servicios tecnológicos especializados en inocuidad alimentaria, calidad de los alimentos y aguas y que dicho centro cumple la misión de dicha Universidad. (3°) La demandante desempeño funciones de técnico en laboratorio en labores propias, habituales y permanentes de dicho Centro de Inocuidad Alimentaria como las, de preparación de medios de cultivo y siembras de muestras de alimentos. (4°) Las funciones desempeñadas por la actora se prolongaron sin solución de continuidad por un espacio temporal de trece años y dos meses. (5°) Las labores de la demandante las ejecutaba a partir de la planificación del trabajo hecha por la directora técnica del Centro de investigación, en una jornada semanal de 44 horas, con asistencia diaria y en un horario determinado. (6°) La demandante recibía periódicamente el pago de un “honorario” por la prestación de sus servicios, y, (7°) En el período que media entre el mes de septiembre a diciembre del año 2013, enero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2014, enero, mayo, junio, julio, octubre del año 2015, abril, junio y septiembre del año 2016, enero del año 2017 y enero del año 2022 la demandante registró su asistencia diaria en un Libro de Control de Asistencia establecido por la directora técnica del Centro de Inocuidad Alimentaria.



DUODÉCIMO: Que las conclusiones vertidas traen como consecuencia, colegir que, en la especie la contratación de los servicios de la demandante, en la realidad de los hechos, no cumplió con los requisitos de legalidad de la contratación a honorarios que autoriza el artículo 11 de la Ley N°18.834 en relación con el artículo 48 de la Ley N°21.090, por haberse desarrollado fuera del marco regulatorio que le permiten los estatutos específicos que regulan a la universidad demandada, en consecuencia y de acuerdo con la interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en armonía con las normas citadas, corresponde calificar como vinculación laboral continua la relación contractual entre la demandante y la Universidad demandada por haber desarrollado la demandante labores referidas a funciones propias, habituales y permanentes de dicha entidad, por tanto, habiéndose celebrado los contratos de marras fuera de las hipótesis en que lo permiten los regímenes estatutarios y que a partir de la aplicación del principio de supremacía de la realidad, se detectaron indicios de la existencia de subordinación y dependencia, dándose entonces, los presupuestos de los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, la vinculación contractual habida entre las partes litigantes, quedó regulada por la citada codificación laboral.

Entonces, en virtud de los razonamientos vertidos procede acoger la acción declarativa interpuesta por la parte demandante.

DECIMOTERCERO: Análisis de la segunda de las cuestiones controvertidas.

La figura del auto despido, causal de término del contrato y procedencia de las pretensiones laborales y previsionales. Que habiéndose concluido por el Tribunal que la naturaleza de la vinculación contractual habida entre las partes litigantes, era de carácter laboral sujeta a la regulación normativa del Código del Trabajo, corresponde entonces el análisis del término del contrato de trabajo por despido indirecto y la justificación de éste, en razón de la causal legal invocada. En lo meramente fáctico, cabe precisar que la demandante puso término a su contrato el 17 de diciembre del año 2022, imputando a la parte demandada hechos constitutivos de la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código citado, consistentes en el no pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social, en la no escrituración del contrato y en el no otorgamiento de feriados legales, todo ello durante la vigencia de la relación laboral.

En lo que respecta a la figura del despido indirecto, cabe señalar como sabido que en su concepto doctrinario dado por los profesores Thayer y Novoa, es el término del contrato de trabajo decidido por el trabajador observando el procedimiento que a ley le señala, motivado porque el empleador incurrió en una causal de caducidad de contrato que le es imputable, lo que da derecho al trabajador para que el tribunal competente ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo



y la por años de servicios con más los recargos legales. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III Editorial Jurídica, Ed. 2019. Entre las causales que el legislador contempla en el artículo 171 del Código del Trabajo y que faculta al trabajador para extinguir su contrato de trabajo se encuentra la prevista en el artículo 160 N°7 del mismo código y esta requiere para su configuración la concurrencia copulativa de dos elementos esenciales, a saber, el incumplimiento de una obligación contractual y que este reviste el carácter de grave. Y en lo que respecta a ella, está basada en la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, puesto que la causa de la obligación de una de las partes es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término del vínculo contractual y en lo que respecta a la naturaleza de la obligación infringida, también se entiende hecha al contrato realidad y por consiguiente al conjunto de obligaciones y deberes que con ocasión de los servicios establece la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo.

En consecuencia, para que dicha causal provoque la caducidad del contrato de trabajo se requiere la concurrencia copulativa de dos requisitos: (a) el incumplimiento de una obligación contractual y (b) que éste sea grave. Respecto del primer requisito, es necesario precisar que el incumplimiento debe referirse a las obligaciones que impone el contrato, de modo que invocar la causal exige, que en el contrato se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador, y lógicamente, la referencia a las obligaciones debe necesariamente alcanzar a aquellas que son una consecuencia natural de las que el texto contractual consigna. Y con relación al segundo de ellos, la gravedad, es un factor valorativo que debe ponderar y determinar el Tribunal conforme a las circunstancias particulares en que se produce el incumplimiento contractual que se imputa a uno de los contratantes.

DECIMOCUARTO: Que como ya se dijo la causal en análisis, está basada en la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, puesto que la causa de la obligación de una de las partes es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término del vínculo contractual y en lo que respecta a la naturaleza de la obligación infringida, también se entiende hecha al contrato realidad y por consiguiente al conjunto de obligaciones y deberes que con ocasión de los servicios establece la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo.

Que entando en la materia en discusión, cabe asentar que el Código del Trabajo contiene una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones, v. gr., su



artículo 58, que impone, entre otras, la siguiente obligación: “El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social...”. Tal descuento, es obligatorio según lo estipula el artículo 17 del Decreto Ley N°3.500, al indicar: “Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres, y menores de sesenta años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles...”. En su artículo 19, ordena: “Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador [...] en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...”. Su inciso segundo, agrega: “Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo...”.

De las normas legales transcritas en lo pertinente, se advierte que, las cotizaciones previsionales configuran un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, que son descontadas por el empleador con la finalidad de ser enteradas ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados, dentro del plazo que la ley fija. De esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley, de modo que las remuneraciones de una relación que en una sentencia se declara de carácter laboral, se debe entender que siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a concluir que el empleador estaba obligado a efectuar las referidas deducciones, para luego enterarlas en los organismos previsionales respectivos.

En efecto, se debe recordar el carácter declarativo del dictamen judicial que reconoce la naturaleza laboral de una relación inicialmente a honorarios, por lo que la obligación del empleador proveniente de sus deberes previsionales, se debe entender vigente desde que ella se inició y comenzó a pagar las remuneraciones al trabajador. (Así está asentado en la jurisprudencia reiterativa de los tribunales superiores consignadas en causas Roles N°6.604-2014, 8.318-2014, 26.067-2014, 5.699-2015, 9.690- 2015, 40.560-2015, 28.556-2016, 76.274-2016, 76.444-2016, 3.618-2017, 18.186- 2017, 35.737-17 y 6.247-2019, entre otros).

DECIMOQUINTO: Que entonces y de acuerdo con lo razonado, surge como conclusión necesaria la procedencia de la acción por despido indirecto interpuesta por la demandante por haberse comprobado que, la empleadora Universidad de Talca no pagó durante todo el tiempo en que se extendió el vínculo laboral (13 años y 2 meses) declarado en esta sentencia judicial, las cotizaciones de seguridad social, por lo que, si el obligado a su descuento y solución incumple



este deber, se configura una infracción grave de sus obligaciones, que justifica el auto despido y el pago de las indemnizaciones legales consecuentes.

De este modo, y sobre la base de la calificación jurídica desarrollada, habiéndose acreditado que la universidad demandada no pagó las cotizaciones previsionales durante todo el lapso que se mantuvo vigente la relación de carácter laboral reconocida en este fallo, a juicio de este Tribunal por tratarse de una obligación legal, que tiene por objeto asegurar el sustento futuro y la salud de los trabajadores, se debe colegir que su incumplimiento reviste el carácter de gravedad suficiente que justifica el despido indirecto comunicado por la demandante.

DECIMOSEXTO: Que en lo que respecta a los hechos imputados a la parte demandada como incumplimiento contractual grave, fundado en la no escrituración del contrato de trabajo y en el no otorgamiento de feriados legales durante la vigencia de la relación laboral, es dable manifestar en cuanto al primero de los hechos indicados, que el contrato de trabajo es esencialmente consensual, lo cual significa que, existe desde el momento en que el empleador y el trabajador se obligan a remunerar y laborar, respectivamente, sin que se necesario el otorgamiento de formalidad alguna. Entonces, la escrituración del contrato no constituye una formalidad necesaria para su existencia, sino que para su prueba. Por tanto, en razón de lo explicitado, la no escrituración del contrato no configura un incumplimiento de las obligaciones del contrato, sin perjuicio de que su omisión sea objeto de multa administrativa por parte de la Inspección del Trabajo, por infracción a la norma del artículo 9 del Código del Trabajo.

En cuanto al no pago de feriados legales durante toda la extensión en que se mantuvo vigente la relación laboral entre las partes litigantes(1 de octubre del año 2009 hasta el 17 de febrero del año 2022), hecho no controvertido expresamente por la parte demandada, cabe señalar al respecto que si bien, la regulación legal ha determinado la forma de su otorgamiento -continuo, aunque permitiendo el fraccionamiento de común acuerdo sobre los diez días-, y la oportunidad en que debe otorgarse -pudiendo acumularse hasta por dos periodos, lo cierto es que el no otorgamiento de feriados anuales en forma legal, correspondientes a los periodos 2009-2010, 2011-2012, 2013-2014, 2015-2016, 2017-2018, 2019-2020, 2021-2022 constituye un incumplimiento de una de las obligaciones que la ley incorpora a todo contrato de trabajo, y teniendo especialmente presente que el debido otorgamiento de los descansos establecidos por ley, tienen por objetivo no solo la recuperación de energías de la trabajadora sino que, en último término, son funcionales a la adecuada conservación de la salud y bienestar físico y mental de ésta; todos ellos bienes jurídicos de la mayor relevancia para el legislador



laboral, resulta que el no otorgamiento de feriados anuales, en los términos previstos por la ley, reviste una gravedad tal, que permite tener por configurada la causal de terminación establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 171 del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, comprobándose este segundo incumplimiento grave, se evidencia la justificación del auto despido de la demandante por configurarse la causal invocada por ésta.

DÉCIMOSEPTIMO: En cuanto a la sanción de nulidad impetrada por la parte demandante. Que en relación con la procedencia de aplicar la sanción de nulidad del despido, contemplada en el artículo 16 incisos V y VII del Código del Trabajo, en aquellos casos en que mediante una sentencia judicial se establece la existencia de una relación laboral, cabe asentar que la Excma. Corte Suprema ha sostenido sin variación, a partir de la sentencia dictada en la causa Rol N°41.500-2017 (además Roles N° 22.872-2019, N° 22.913-2019, N° 41.500-2017, N° 104.364-2020 y N° 28-229- 2018 entre muchos más) que a propósito de juicios por declaración de existencia de una relación laboral, nulidad de despido y cobro de prestaciones entre trabajadores y órganos de la administración del Estado, vinculados a partir de la celebración de diversos contratos a honorarios, se sostiene, en síntesis, que si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral, tiene un innegable carácter declarativo, y por lo tanto, por regla general, procede aplicar la sanción de nulidad de despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la Ley N° 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que entre ellos, fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral que justifica la aplicación del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

En consecuencia, encontrándose la materia de que se trata asentada en recursos de unificación de jurisprudencia, procede el rechazo de la sanción de nulidad pretendida por la parte demandante.

DECIMOCTAVO: En cuanto a la acción de cobro de feriados legales y el proporcional. Que la demandante ejerció la acción de cobro de sus feriados



legales devengados durante trece años y dos meses en que se mantuvo vigente la relación laboral, equivalentes a 284 días que suman \$6.058.667 y el feriado proporcional por dos meses y dieciséis días equivalentes a 4.17 días por la suma de \$88.960, alegando la parte demandada a este respecto, que no se encuentra al pago de compensación alguna por ambos conceptos por no existir relación laboral, y que sin perjuicio de lo anterior, hace presente que durante el mes de febrero de cada año académico se hacen recesos que equivalen a las vacaciones pretendidas por la actora.

Que procede desestimar el argumento de la defensa de la parte demandada, en cuanto se ha explicitado y fundamentado suficientemente las conclusiones arribadas por este Tribunal por las cuales ha calificado la relación contractual habida entre las partes litigantes como una de naturaleza laboral regulada por el Código del Trabajo, y en tal virtud los derechos del contenido del contrato de trabajo se originaron desde su inicio, entre ellos, el derecho legal básico contemplado en el artículo 67 inciso primero del citado código que establece “que todos los trabajadores con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado anual de quince días hábiles remunerado e irrenunciable, contabilizados sin tomar en cuenta el día sábado por expresa disposición del artículo 69 de modo que, el feriado legal se extiende por tres semanas laborales (con la excepción de los trabajadores que tienen distribuida su jornada en seis días a la semana) y el derecho al feriado proporcional al término de su contrato por expresa disposición del artículo 73 inciso segundo. También cabe rechazar su segunda argumentación de la defensa de la parte demandada, puesto el derecho a feriado legal básico no está condicionado a la prestación efectiva de las labores durante un determinado número de días en el año respectivo, sino que al trabajador le basta con que el vínculo jurídico laboral haya subsistido durante más de un año, en la especie se mantuvo vigente por 13 años.

Entonces haciendo la demandante acumulado trece feriados anuales, la parte demandada se encuentra obligada a su pago total, aunque estos superen los dos períodos que permite la norma del artículo 70 inciso segundo del Código del Trabajo porque el pago de feriado legal al término de la relación laboral con el tope periódico implicaría una renuncia forzada a los derechos del trabajador, lo que se encuentra prohibido por el legislador, pues el artículo 5° del código permite la renuncia de derechos del trabajador voluntariamente y una vez terminada la relación laboral y porque, por otro lado, el no pago del feriado que excede los dos periodos, implica un enriquecimiento sin causa, o por lo menos sin causa justa, por parte del empleador, quien continuó recibiendo prestaciones de servicios en el tiempo de no uso de descanso del trabajador, sin que existiera indemnización por



ello. Y, por último, la acumulación de más de dos períodos consecutivos de feriado solo podría constituir una infracción a la ley laboral sancionable administrativamente respecto del empleador, pero en ningún caso puede originar como consecuencia, la privación de un derecho al descanso del trabajador o a la indemnización o compensación por no uso del feriado. Por tanto, bajo ese concepto, se puede establecer que este pago corresponde a la indemnización legal contenida en el artículo 73 inciso 2 del Código del Trabajo que reza: “Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido”

Entonces, como consta en autos que la parte demandada no otorgó feriados legales a la demandante durante la vigencia de la relación laboral, debe compensarla mediante el pago de una indemnización calculada sobre la remuneración íntegra, la que en la especie está constituida por el sueldo de la demandante sujeta al sistema de remuneración fija, estructura y monto que por cierto no fue controvertido por la parte demandada, y que asciende a la suma de \$640.000, equivalentes a 284 días y por feriado proporcional a 4.17 días correspondiente al periodo comprendido entre 1 de enero al 16 de febrero del año 2022, correspondientes a la sumas de \$6.058.667 y de \$88.960, respectivamente. Y teniendo además presente, lo dispuesto en los artículos 7, 8, 58, 67,73, 160N°7, 162, 163, 168, 171, 173, 420, 445, 446, 452, 453, 454, 456 , 459 y 510 del Código del Trabajo se declara:

I.- EN CUANTO A LAS EXCEPCIONES.

(I-A) QUE SE RECHAZAN las excepciones de incompetencia absoluta, falta de legitimación activa y pasiva y de prescripción, opuestas por la parte demandada Universidad de Talca.

II.- EN CUANTO AL FONDO:

(II-A) QUE SE ACOGE la demanda interpuesta por doña Yiria Hoara Jorquera Bustamante en contra de Universidad de Talca, representada legalmente por don Carlos Torres Fuchslocher en cuanto por ella se declara:

(a) Que la relación contractual que vinculó a la demandante con la parte demandada por el periodo continuo comprendido entre el 1° de octubre del año 2009 hasta el 17 de diciembre del año 2022, fue una de naturaleza laboral derivada de la celebración de un contrato de trabajo de naturaleza indefinida y regulada por el Código del Trabajo.

(b) Que la parte demandada incurrió en hechos constitutivos de la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, que justificó el auto



despido de la demandante por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y legales previsionales.

(II-B) Que en consecuencia, se condena a la parte demandada al pago de las siguientes prestaciones:

(a) La suma de \$640.000 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

(b) La suma de \$7.040.000 por concepto de indemnización por once años de servicios (con tope legal)

© La suma de \$3.520.000 por concepto de recargo legal del 50% por sobre la indemnización que antecede.

(d) La suma de \$6.058.667 por concepto de feriados legales pendientes durante trece años equivalentes a 284 días.

(e) La suma de \$88.960 por concepto de feriado proporcional equivalente a 4,17 días dos meses y dieciséis días.

(f) Al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social devengadas durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año 2009 hasta el 17 de diciembre del año 2022.

En lo relativo a la sanción de nulidad, se rechaza la demanda.

(II-C) Que no se condena a la parte demandada al pago de las costas de la causa, por no haber sido vencida totalmente en juicio.

Ejecutoriada la sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día.

En el evento contrario, certifíquese y pasen los antecedentes a la Unidad de Cumplimiento para su ejecución.

Asimismo, firme la sentencia, notifíquese a los organismos administradores correspondientes AFP Plan Vital S.A., Fonasa y AFC Chile II S.A. con el objeto de ejercer las acciones previstas en la Ley N°17.322 o del D.L. N°3.500, según correspondiere.

Las partes quedan válidamente notificadas de la sentencia en la actuación decretada para las 13.00 horas del día de hoy 30 de octubre del presente año 2023, asistan o no a la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, remítase a sus respectivas defensas vía correo electrónico.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

RIT O -24 -2022.

RUC N°23-4-0454601-5.

Dictada por doña Lis Rondinella Aguilera Jiménez, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.





XWLEXGBKYY

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>