

San Bernardo, veinticuatro de julio de dos mil veintitrés

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Personas intervinientes en el juicio. Compareció doña **TIARE ALEXANDRA FUENTES SOBARZO**, técnico de nivel superior en prevención y rehabilitación psicosocial, domiciliada en calle Francisco Aranda N° 773, comuna San Bernardo, quien dedujo denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración del derecho fundamentales con ocasión del despido, por actos de discriminación por enfermedad y declaración de existencia de relación laboral, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO**, legalmente representada por don Christopher White Bahamondes, profesor de biología y ciencias naturales, ambos domiciliados en Eyzaguirre N° 450, comuna de San Bernardo, solicitando se declaren y se acojan las prestaciones que se detallan en el acápite dieciséis denominado “Indemnizaciones y Prestaciones demandadas”, con costas.

SEGUNDO: Síntesis de la denuncia.

Señala que comenzó a prestar servicios para la denunciada **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO**, con fecha 1 de junio de 2021, bajo el nombre contrato de honorarios, en su calidad de Técnico de Nivel Superior en Prevención y Rehabilitación Psicosocial, para desarrollar las funciones de monitorea, a fin de apoyar de manera individual y grupal el desarrollo de habilidades y capacidades que permitan a las personas mayores beneficiarias del programa vínculos tener los recursos psicosociales y socio laborales que faciliten un proceso de integración, autonomía e inclusión social, contrato que se suscribió dos meses después de mi ingreso.

Indica que sin perjuicio de lo expresado en el antes referido contrato de honorario en la práctica desde el comienzo de su relación contractual se dio bajo vinculo de subordinación y dependencia y en los términos establecidos 7° y 8° del Código del trabajo.

Narra que en la práctica desde que comenzó a prestar sus servicios con fecha 1 de junio de 2022, lo realizaba bajo una doble jefatura, prestando funciones en principio para el programa vínculos, que describe como un programa dependiente de la Oficina Municipal de Adultos Mayores mejor conocida como OFAM, perteneciente a la Ilustre Municipalidad de San Bernardo. Sostiene que la jefatura principal es la de OFAM. Agrega que cabe hacer presente desde que ingresó a prestar sus servicios con fecha 1 de junio de 2021 hasta el mes de agosto de 2021, la jefa de OFAM, fue doña Carla Arévalo, quien en el mes agosto de 2021 se va con pre natal, y en el mes de octubre 2021, llega a ocupar la jefatura doña Angélica Zorricueta hasta el mes de octubre de 2022. Menciona que dentro de ese mismo octubre de 2022 llego a ocupar ese cargo don Simón Leiva quien se mantiene hasta la actualidad siendo el jefe al momento de su despido con fecha 31 de diciembre de 2022. Expone que además de la jefatura de OFAM, antes señaladas, tenía una sub jefatura por parte del programa vínculos perteneciente a OFAM de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo. Explica que las jefaturas de programas vínculos recibían las directrices generales de parte de jefatura de OFAM, y también las jefaturas de programa Vínculos, debían reportar e informar a la jefatura de OFAM, quienes a su vez informaban a DIDECO de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo. Relata que las jefaturas de programa vínculos que tuvo durante su relación laboral fueron las siguientes: desde junio de 2021 hasta abril de 2022, la jefa de programa habría sido doña Michelle Pinilla Sepúlveda (quien refiere pide su traslado a DIDECO). Continúa señalando que, entre mayo de 2022 hasta junio de 2022, la jefatura del programa Vínculos lo asumió doña Angélica Zorricueta, quien en forma paralela era la jefa de OFAM, mientras se buscaba un remplazo de doña Michelle Pinilla Sepúlveda, es así que en el mes de julio de 2022 llega al cargo de jefa de programa Vínculos doña Daniela Riquelme. Relata que en la práctica recibía instrucciones y directrices por parte de ambas jefaturas (OFAM y programa Vínculos) para la realización de sus diversas funciones. Refiere que no era trabajadora independiente sino



sujeta a las directrices de la doble jefatura antes señalada lo que fue durante toda su relación contractual.

Manifiesta que, sin perjuicio de haber sido contratada para realizar funciones de monitora, en la práctica durante toda su relación contractual estas se extendieron mucho más allá, en función de las órdenes y directrices que iban entregando las jefaturas de OFAM o de programa Vínculos. Informa que las funciones eran las siguientes: Monitor/a Comunitario La acción del/la monitor/a comunitario se enmarca en la implementación de la metodología de los acompañamientos psicosocial y sociolaboral, a través de la utilización de un conjunto de herramientas técnicas que promueven el envejecimiento activo y la inclusión social. Adicionalmente, colabora con la inserción efectiva de la persona mayor en la red de prestaciones y servicios disponibles. Añade que las funciones del monitor/a comunitario eran las siguientes: Organizar el trabajo con el número de participantes asignados por el/la Encargado/a Comunal; Desarrollar el modelo de intervención de acuerdo a la metodología diseñada con cada persona mayor participante del Programa. Expresa que la metodología es una secuencia de sesiones individuales y/o grupales diseñadas para disminuir las brechas de acceso a los servicios y prestaciones sociales, orientar a los participantes sobre sus derechos sociales, y la promoción de capacidades, así también el fortalecimiento de la autonomía y la vinculación comunitaria; acompañar y apoyar a las personas mayores realizando sus terapias; estimular y motivar la participación de la persona mayor en las iniciativas e instancias comunitarias y las sesiones grupales, realizar y gestionar estos encuentros grupales; mantener al día el registro informático y los medios físicos de verificación, velando por la veracidad de los datos consignados, llenar el cuadernillo con lo realizado en sesión; conocer las redes comunitarias existentes en el entorno de la persona mayor, contactándolos con aquellas organizaciones de interés. Informe que su función era conectar las redes comunitarias a las personas con las cuales trabajamos para mejorar su proceso; participar en las instancias de formación y capacitación a las que sea convocado por la Asistencia Técnica a cargo de SENAMA y/o por la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social; chequear previamente los contenidos de la sesión a tratar y la realización de la visita; realizar visitas cada 15 días a 22 integrantes del programa y los otros 22 integrantes de igual manera cada mes para verificar situación actual y realizar trabajo interventivo con la realización de sesiones mensuales de temáticas relacionadas a los adultos mayores; realizar doble acompañamiento; llevar a cabo coordinaciones con redes institucionales; Participación de supervisiones técnica por Municipio y el subsistema de seguridades y oportunidades; Realizar encuentros Grupales comunitarios; Participar de reuniones y supervisiones por parte de jefatura y Gestor Regional de SENAMA.

Adiciona que desde el comienzo de su relación contractual junto las funciones antes señaladas, se fueron agregando otras tales como realizar atención general al público de la comuna, asistir a reuniones con los departamentos, entregar ayudas sociales. Recalca que le presionaron a participar del programa Chile Vamos para la entrega de celulares para personas mayores, entre otras funciones propias del Municipio, dificultando el poder realizar las tareas solo relacionadas al programa Vínculos en virtud de las ordenes y directrices impartidas tanto por la jefatura de OFAM y de programa Vínculos que a su vez les impartida la I. Municipalidad de San Bernardo.

Recalca que las funciones se realizaban dentro de un horario de trabajo que siempre fue el mismo desde inicio de su relación contractual de 1 de junio de 2021 hasta la fecha de su despido con fecha 31 de diciembre de 2022. Destaca que este horario era de lunes a jueves de 8:30 a 17:30 y los viernes de 8:30 a 16:00 horas. Evidencia que las funciones de tipo administrativo las desarrollaba en las oficinas de OFAM.

Plantea que por sus servicios y desarrollo de sus funciones recibía una remuneración mensual y no por función efectuada como lo sería un verdadero contrato a honorario. Apunta que la remuneración mensual cuando ingresó a prestar servicios con fecha 1 de junio de 2021, consistía en el pago de \$820.000 pesos a los cuales se les descontaba el 12% de retención quedando con un sueldo liquido de \$720.000. Alude que cuando suscribió un nuevo contrato de honorario con fecha 1 de enero de 2022, la remuneración mensual que se le



pagaba eran de \$855.000 a los cuales se descontaba el 12% por retención quedando un sueldo liquido de \$755.000, que se mantuvo hasta la fecha de despido con fecha 31 de diciembre de 2022.

Subraya que luego con fecha de 1 de enero de 2022, firmo otro contrato a honorarios, que en la práctica se dio en las mismas condiciones del contrato anterior, es decir bajo vinculo de subordinación y dependencias de las jefaturas de programa Vínculos y de OFAM, con el mismo horario de trabajo, la remuneración paso a ser de \$855.000, con descuento del 12% por retención quedando en \$755.000 líquidos, realizando las funciones antes señaladas y adicionales que me iban indicando las jefaturas. Sugiere que, en la práctica se realizaban bajo un contrato de trabajo, que se mantuvo hasta la fecha de su despido con fecha 30 de diciembre de 2022.

Continúa haciendo referencia a lo dispuesto en los artículos 7° y 8 del Código del Trabajo los cuales reproduce.

Aduce asimismo al principio de primacía o supremacía de la realidad citando jurisprudencia la cual transcribe y se da por reproducida para efectos de esta síntesis.

Asevera que en conclusión, sin perjuicio de los contratos honorarios que sustentarian su relación contractual con la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, solo la forma de los referidos contratos es a honorarios pues en la práctica, prestaba sus servicios bajo las mismas condiciones y elementos de un contrato de trabajo, por lo cual para el caso concreto a su juicio procedería la aplicación de primacía de realidad, siendo en realidad la prestación de sus servicios de carácter laboral, excediendo los márgenes de un contrato de honorarios y excediendo el marco legal establecido en el artículo 4° de la Ley 18.883, correspondiendo se declare la existencia de relación contractual de carácter laboral entre su persona como trabajadora y de la I. Municipalidad de San Bernardo como empleadora, por todo el tiempo trabajado esto desde 1 de junio de 2021 a 30 de diciembre de 2022.

Afirma que su última remuneración mensual, para los efectos de lo establecido en el artículo 489 inciso 3° en relación con el artículo 172, ambas normas del Código del Trabajo, que corresponde a liquidación del mes de noviembre de 2022, último mes trabajado con 30 días, por la cantidad de \$855.000.- (ochocientos cincuenta y cinco mil pesos)

Colige que desde que ingresó a prestar servicios para la denunciada con fecha 1 de junio de 2021, se desempeñó fielmente en su cargo, sin ningún inconveniente, debiendo agregar desde el comienzo de la relación laboral con las monitoras anteriores del programa, el equipo completo y las jefaturas hubo un trato cordial, amable y colaborativo. Arguye que a partir de enero de 2022 la situación cambio debido a que la jefa del programa doña Michelle Pinilla Sepúlveda las empezó a Hostigar (a ella y también a su compañera María Antonieta Briones Concha) de manera reiterada por situaciones personales, desde controlar si estaban o no trabajando, llamando a su oficina cada 2 o 3 horas, "visitando de manera sorpresiva" para saber si estaban en sus puestos laborales, supervisar su trabajo de manera distinta al de las otras monitoras y a referirse peyorativamente tanto a la denunciante y María Antonieta Briones, lo que se intensifico según relata notablemente dentro del marzo de 2022, situación que la habría visualizado otra compañera de trabajo llamada Sandra Amigo, quien decidió a acudir a la jefatura directa con doña Angélica Zorricueta (Jefa OFAM), activándose un protocolo por hostigamiento y acoso laboral destapando una situación que se venía viviendo. Esgrime que doña Michelle le dijo "deberías encargarte de tu trabajo y no responsabilizarte por tu sobrino que no era mi responsabilidad y si mi trabajo". Acusa que además de hacer diferencia a la hora de los permisos, reuniones y producto de esa información, que en el momento se manejó muy mal por parte de doña Angélica Zorricueta, produciéndose un distanciamiento significativo entre el equipo y ellas. Cuenta que en una reunión de equipo trataron de que dijera que doña Sandra Amigo, misma persona que la expuso que realizaba mal la atención e incluso según relata la llegaron a acusar ladrona en un momento y por no ser parte del hostigamiento hacia esta compañera es que simplemente se volcó la situación crítica a su desmedro, empezando a hablar a sus espaldas y un cuestionamiento constante



hacia su trabajo, los horarios y la organización, supervisando llamados telefónicos y solo a ellas solicitándoles un cronograma semanal. Argumenta que durante el mes de abril de 2022, doña Michelle Pinilla Sepúlveda, solicitó su traslado a DIDECO. Razona que con fecha 22 de abril de 2022, realizaron (ella y María Antonieta Briones) una constancia ante la Inspección del trabajo de San Bernardo, la cual transcribe.

Observa que desde la antes referida reunión de activación de protocolo por hostigamiento y acoso laboral unido a la constancia que dejaron en la inspección del trabajo, y la salida de doña Michelle Pinilla Sepúlveda desde el programa Vínculos, hubo un quiebre en el equipo de trabajo, donde por parte de compañeros de trabajo, hubo un aislamiento y hostigamiento hacia a su persona y María Antonieta Briones, no siendo grato el ambiente laboral.

Muestra que, en el mes de julio de 2022, llegó como nueva jefa del programa Vínculos doña Daniela Riquelme, quien según expone estaba al tanto de lo sucedido. Expresa que en una supervisión en el mes de agosto de 2022 por parte de la nueva jefa del programa Vínculos, en la cual fueron evaluadas tanto por Gestor de SENAMA, como por su jefatura, se les dio una calificación positiva de como realizaban las sesiones, además de las anotaciones realizadas en los registros de intervención.

Fundamenta que, en el mes de septiembre 2022, se realiza cambio de oficina de personas mayores por ende cambio de oficina de Vínculos, en las cuales les solicitaron que debían cooperar con la mudanza obligándolas a trabajar fuera de horario, además de recibir llamadas amenazadas con despido de cumplir con las exigencias.

Respalda que en el mes de octubre 2022, realizan evaluación de vía remota de supervisión de atención a personas mayores de parte de Gestor de SENAMA, quien informó que la evaluación había sido exitosa y se le entregó una retroalimentación positiva. Atribuye que estando de vacaciones, específicamente desde Valdivia le informa una compañera de trabajo que su jefa Daniela Riquelme, le insistía para que se contactara con ella que volviera antes de lo anticipado por que iba a realizar una supervisión nuevamente y que lo que no estuviera en regla, iba hacer saber informado a las autoridades pertinentes de manera de amenaza.

Asegura que, al regreso, se encuentra con la sorpresa que se encontraban en una reunión "extraordinaria" y que todo el material con el cual trabajaba y sus cosas personales habían sido removidas. Advierte que a partir de ese suceso es que cambia el ambiente laboral con respecto a todo el equipo quitándoles el saludo y excluyéndolas de todas las actividades relacionadas a la oficina, instigando constantemente con las/los colegas municipales de distintos departamentos.

Añade que durante el mes de noviembre de 2022, las cosas se complicaron aún más, ya que todo el equipo sabía que las despedirían (a ella y su compañera María Antonieta Briones) en diciembre de 2022, por lo cual todos incluido don Simón Leiva jefe de OFAM, les dejaron de hablar e incluir en las actividades laborales de la oficina.

Discurre que todo lo anterior la llevó a un deterioro de su salud mental, empezando a presentar crisis de angustia y sentimientos de pena a raíz del ambiente laboral y malos tratos. Describe que ya resultándole insoportable la situación, el día 13 de diciembre de 2022, realizó una denuncia en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) a raíz del deterioro de su Salud mental por acoso y hostigamiento laboral reiterado, siendo los síntomas y el relato el siguiente: "Sufrir crisis de angustia y constante pena por el ambiente laboral y malos tratos, asociados a conductas de acoso de parte equipo y compañeros de trabajo, exclusión social, conductas de humillación y amenazas de despido. Enuncia que el día 19 de diciembre de 2022, las atiende médico Psiquiatra para evaluación inicial y el día 20 diciembre de 2022, recibió prestación de atención psiquiátrica entregándose licencia médica, con fecha inicio de reposo 20 de diciembre de 2022, por 15 días, por lo tanto, fecha vencimiento 3 de enero de 2023, recetándose Sertralina de 50 Miligramos

Detalla que con fecha 30 de diciembre de 2022, es desvinculada junto a su compañera María Antonieta Briones, en su caso sin aviso previo de no renovación o de continuación laboral.



Esboza que a su compañera le llegó un correo en donde aparecía también su nombre, en donde en forma escueta se señala que no se renovaría el contrato y que estábamos desvinculadas, sin expresión de causa alguna ni fundamento. Denota que se acercó a las jefaturas de Vínculos y de la OFAM, sin obtener una respuesta respecto a su despido, y en atención a que además fue despedida estando con licencia médica de tipo laboral, otorgada pro ISI, la cual vencía con fecha 3 de enero de 2023. Cita que, de todo el equipo de trabajo compuesto por 18 trabajadores, las únicas desvinculadas fueron la suscrita y su compañera María Antonieta Briones.

Respecto de los reales fundamentos y motivos del despido denota que verdadero motivo del despido sería el deterioro de su salud mental, que le estaba ocasionado crisis de angustia y permanente pena, es decir por su enfermedad de tipo mental o psiquiátrica. Cita que I. Municipalidad de San Bernardo tiene una política de tolerancia cero, respecto a trabajadores que presentan licencias médicas, más aun cuando son de tipo laboral, que son otorgadas a raíz de una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional, en donde los despiden estando con licencia médica o en el mejor de los casos los despiden apenas vuelven de su última licencia médica, especialmente cuando son licencias médicas por enfermedad de tipo mental o psiquiátricas, y cuando son de tipo laboral. Apoya que el deterioro de su salud mental que la llevo en el mes de diciembre de 2022, a presentar crisis de angustia a raíz del hostigamiento y acoso laboral que venía sufriendo desde enero de 2022, que se terminó intensificando durante el mes de octubre de 2022, en donde según explica no tuvo ningún apoyo de las jefaturas tanto del Programa Vínculos como de OFAM. Opina que al contrario tanto la jefatura de programa Vínculo doña Daniela Ramírez como el jefe de OFAM, don Simón Leiva, contribuyeron con el acoso laboral, aislándola y sin saludarla, hasta con amenazas de despido. Reclama que la mayor prueba y evidencia del despido discriminatorio en su caso, es que la despidieron estando vigente licencia médica de tipo laboral.

En relación a los fundamentos de derecho reproduce el contenido del artículo 2º inciso cuarto del Código del Trabajo. Misma situación efectúa respecto de los artículos 485 y 489 del mismo cuerpo legal.

Significa que, para el caso concreto de autos, respecto a su persona, se le ha aplicado un trato diferenciado, llegando al extremo absolutamente desproporcionado por parte de la denunciada, ha decidido prescindir de sus servicios, lo que tiene fundamento en un razonamiento que no se ajustan a la ética o la proporcionalidad, que es su estado de salud mental.

Reclama que la distinción por salud mental o enfermedad de tipo psiquiátrica en su caso, es evidente, pues la denunciada, dado su estado de salud y condición psiquiátrica, de la cual estaba completamente al tanto, procedió a despedirla inclusive estando con uso de licencia médica de tipo laboral otorgada por ISL. Replica que en consecuencia lo grave de su despido discriminatorio, es que su enfermedad de tipo psiquiátrica, lo ocasiono la propia denunciada. Continúa puntualizando sobre Ley N° 20.609 en especial el artículo N°2º inciso 1º, el cual transcribe, igual que el artículo 1º inciso 1º de la Constitución Política de la República.

Sostiene que el actuar de la denunciada, sigue la tendencia de otros tipos de empresas o empleadores tanto privados como público, que ante el estado de salud de un empleado y el uso de licencia médicas continuas, lejos de prestar alguna ayuda o apoyo, lo que a su juicio es un claro y evidente acto de discriminación en razón del estado de salud de un empleado, y que el despido bajo estas condiciones es un despido del todo discriminatorio, que anula las posibilidades de continuidad y estabilidad laboral (ocupación y empleabilidad).

En cuanto a los indicios exterioriza que serían los siguientes:

a) Los actos de acoso laboral y hostigamiento reiterados a partir de enero de 2022 que se intensificaron a partir de mes de octubre de 2022, y que se mantuvieron durante el mes de diciembre de 2022, ocasionados por parte de equipo de trabajo y las jefaturas de programa Vínculos y OFAM

b) Deterioro progresivo de su salud mental que me la llevo a sufrir en el mes de diciembre de 2022, crisis de angustia y constante pena a raíz de los actos de acoso laboral y hostigamiento reiterados a partir de enero de 2022 que se intensificaron a partir de mes de octubre de 2022, y que se mantuvieron durante el mes de diciembre de 2022, ocasionados por parte de equipo de trabajo y las jefaturas de programa Vínculos y OFAM

c) Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) de fecha 13 de diciembre de 2022, realizada ante el Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

d) Licencia médica de tipo laboral otorgada por ISL, con fecha 20 de diciembre de 2022, con fecha inicio de reposo 20 de diciembre de 2022, por 15 días con vigencia hasta el día 3 de enero de 2023.

e) Despido por parte de denuncia I. Municipalidad de San Bernardo, con fecha 30 de diciembre de 2022, sin expresión de causal y sin fundamentos, y estando con uso de licencia médica de tipo laboral.

Pide se declare:

a) Que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales de la denunciante, en específico el establecido en el artículo 2 inciso cuarto del Código del Trabajo, por haber incurrido en acto de discriminación grave, basado en su enfermedad mental o de tipo psiquiátrica con ocasión del despido; ordenando la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo para efectos de que se incorpore al registro pertinente, y que sea calificado como grave;

b) La existencia de una relación de carácter laboral entre la denunciante y la denunciada desde 1 de junio de 2021 hasta 30 de diciembre de 2022. **c)** que, en consecuencia, de lo señalado en los puntos anteriores, se condena a la denunciada al pago de:

1.- Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo: Por los hechos relatados la presente denuncia, por la vulneración grave de los derechos fundamentales contenido en el artículo 2 inciso cuarto del Código del trabajo, en razón de haber incurrido la denunciada en acto de discriminación por su enfermedad mental o de tipo psiquiátrica con ocasión del despido, le adeuda la suma de \$ 9.405.000 (nueve millones cuatrocientos cinco mil pesos) equivalentes a 11 remuneraciones, o el monto que S.S. estime conforme a derecho y mérito del proceso.

2.- Indemnización por años de servicio: Conforme lo dispone el artículo 163 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación con artículo 489 incisos tercero y cuarto, la denunciada solicita pagar 2 años de servicios por el monto de (un millón setecientos diez mil pesos).

3.- Indemnización sustitutiva aviso previo: Conforme lo dispone el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, en relación con artículo 489 incisos tercero y cuarto, la denunciada le debe pagar el monto de \$ 855.000 (un millón quinientos diez mil trescientos cuarenta pesos).

4.- Incremento legal del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, en relación con artículo 489 incisos tercero y cuarto, la denunciada le adeuda el monto de \$855.000 (ochocientos cincuenta y cinco mil pesos).

5.- Feriado legal por el monto de \$855.000 ochocientos cincuenta y cinco mil pesos) y feriado proporcional por 11.5 días por el monto de \$ 327.750 (trescientos veintisiete mil setecientos cincuenta) que serían adeudados por la denunciada.

6.- El pago total de cotizaciones previsionales de AFP Plan Vital y FONASA, de 1 de junio de 2021 a 30 de diciembre de 2022.

d) Que se le condene a denunciada al pago de reajustes e intereses, de acuerdo a lo que ordenan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y al pago de las costas.



Que en forma subsidiaria interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, declaración de existencia de relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de mi ex empleadora: ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO ya individualizada, y siendo las argumentaciones de hecho las mismas de la denuncia se darán por reproducidas para efectos de la presente síntesis, siendo en conclusión que perjuicio de los contratos honorarios que sustentarían su relación contractual con la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, refiere que solo la forma de los referidos contratos sería a honorarios pues en la práctica, prestaba sus servicios bajo las mismas condiciones y elementos de un contrato de trabajo, siendo en realidad la prestación de sus servicios de carácter laboral, excediendo los márgenes de un contrato de honorarios y excediendo el marco legal establecido en el artículo 4° de la Ley 18.883, correspondiendo a su parecer que se declare la existencia de relación contractual de carácter laboral entre su persona como trabajadora de la I. Municipalidad de San Bernardo, por todo el tiempo trabajado esto desde 1 de junio de 2021 a 30 de diciembre de 2022.

Respecto del derecho, predica lo establecido en el artículo 162, en relación a lo dispuesto en el artículo 454 N° 1), ambos del Código del Trabajo, infiriendo que la carta de aviso debe expresar con detalle la causal invocada y los hechos en que se funda, porque sobre aquello, y sólo sobre aquello, versará la prueba que se rendirá en el juicio, sin que el empleador pueda invocar hechos nuevos posteriormente. Indica que los hechos invocados en la referida carta de despido no son efectivos, no se señalan en forma específica respecto de la demandante, dando motivos genéricos, lo cual daría cuenta a su entender de la falta de efectiva justificación.

Sigue efectuando una descripción del principio del derecho del trabajo referida a la protección del trabajador, el cual se concretaría a través de la continuidad o estabilidad laboral, que en la relación contractual se proyecta en una de carácter indefinida y en la consagración de causales específicas para poder finiquitarla, por lo tanto, agrega que la sola voluntad del empleador manifestada en ese sentido es excepcional.

Transcribe jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, fallo Rol 20-043-2016, de fecha 15 de septiembre de 2016 al igual que lo dispuesto en la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Funda señalando que la actual jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema ha señalado la procedencia de la acción de la nulidad de despido como acción conjunta de la acción por despido injustificado, en el caso de haber cotizaciones previsionales impagas.

Entiende que en el caso concreto de autos la demandada procedió a despedirla con fecha 30 de diciembre de 2022, estando impagas las cotizaciones previsionales de AFP Plan Vital y FONASA, esto es durante toda la relación laboral de 1 de junio de 2021 a 30 de diciembre de 2022.

Reproduce el contenido del artículo 162 incisos 5 a 7 del Código del Trabajo.

En relación a las prestaciones demandadas en forma subsidiaria refiere que estas serían:

1.- Indemnización por años de servicio: Conforme lo dispone el artículo 163 inciso 2° del Código del Trabajo, por 2 años de servicios por el monto de \$1.710.000.- (un millón setecientos diez mil pesos)

2.- Indemnización sustitutiva aviso previo: Conforme lo dispone el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, por el monto de \$855.000 (un millón quinientos diez mil trescientos cuarenta pesos)

3.- Incremento legal del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, en relación con artículo 489 incisos tercero y cuarto, por el monto de \$855.000.- (ochocientos cincuenta y cinco mil pesos)



4.- Feriado legal por el monto de \$855.000 ochocientos cincuenta y cinco mil pesos) y feriado proporcional por 11.5 días por el monto de \$327.750 (trescientos veintisiete mil setecientos cincuenta).

5.- El pago total de cotizaciones previsionales de AFP Plan Vital y FONASA, de 1 de junio de 2021 a 30 de diciembre de 2022.

6.- El pago de las remuneraciones, demás prestaciones que contemple el contrato de trabajo, así como cotizaciones previsionales, durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la fecha en que se envíe o entregue al demandante por parte de los demandados la comunicación con los respectivos comprobantes que acreditan que las cotizaciones previsionales, de AFP Plan Vital, FONASA, conforme lo dispone el artículo 162 inciso 7° del Código del Trabajo.

TERCERO: Contestación de la denuncia.

Que, comparece don JORGE ÁLVAREZ VÁSQUEZ, abogado, por su representada la **I. MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO**, oponiendo las siguientes excepciones respecto de las cuales solicita se acojan, con costas.

Excepción de ineptitud del libelo rechazada en audiencia preparatoria por lo que se omitirá de la presente síntesis.

Excepción de caducidad respecto de los supuestos hechos vulneratorios acaecidos en el mes de octubre de 2022. Respecto de ellos señala que la denunciante fija como hechos vulneratorios en su contra aquellos ocurridos en el mes de octubre de 2022. Indica que, aunque no se menciona fecha, los hechos no pudieron ocurrir más allá del 30 de octubre de 2022. Indica que, para los efectos de esta excepción de caducidad, y de conformidad a lo previsto en el artículo 489 del Código del trabajo, todos los hechos anteriores caducaron.

Narra que la tutela por vulneración de derechos fundamentales se presentó el día 10 de marzo de 2023, entonces conforme al plazo de caducidad esta acción respecto de los supuestos hechos vulneratorio del mes de octubre de 2022 debió ser presentada a lo más el día 12 de enero de 2023, por lo que a su parecer se encuentra fuera del plazo establecido en la ley. Sostiene que entonces, que la acción se encuentra caduca por expresa disposición del artículo 168 en relación con el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo.

Respecto de la excepción de incompetencia absoluta de la demanda subsidiaria y a modo de síntesis de sostiene que de conformidad con la ley 18.883, el contrato de honorarios de doña TIARE ALEXANDRA FUENTES SOBARZO, su plazo fijo puso término al vínculo contractual de carácter civil que la ligó con su representada. Agrega que teniendo presente el artículo 1° el Código del Trabajo resulta que este Tribunal es absolutamente incompetente para conocer de los hechos que se ponen en su conocimiento, toda vez que se a su parecer se pretende ventilar un asunto de naturaleza contencioso administrativo y no de orden Laboral siendo incompetente absolutamente con relación a la materia para conocer la demanda contraria toda vez que el artículo 420 del Código del Trabajo en su literal a) indica que son de competencia de los juzgados del trabajo "las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral". Finaliza mencionando que lo apareciendo la acción de autos como una cuestión derivada de una convención de naturaleza civil, el tribunal carece de competencia para conocer de ella, de conformidad con la ley 18.883, artículos 1 y 420 del Código del trabajo, 38 inciso 2° de la Constitución Política de la República, 5 y 45 letra h del Código Orgánico de tribunales y demás normas jurídicas de la ley 21.526.



En subsidio opone la excepción de incumplimiento de la denuncia a los requisitos del artículo 490 y 446 N° 4 del Código del Trabajo. Menciona que no existe documentación alguna aportada por la actora, por lo que no cumple en momento alguno con lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, el cual reproduce al igual que el artículo 493 del mismo cuerpo legal.

Expone que lo anterior implica que la actora acompañe antecedentes en que se fundamentan los hechos constitutivos de la vulneración alegada y que, en dichos antecedentes, resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de Derechos Fundamentales. Así, refiere, es obligación del denunciado de explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad para además garantizar el debido proceso y asegurar el derecho a la defensa.

Explica que es obligatorio para la denunciante acompañar los antecedentes en que se funde la vulneración alegada, como requisito para declarar admisible la denuncia y para que conforme a los indicios que de ella emanen, pueda el demandado en su contestación explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Relata que lo anterior, es particularmente relevante y grave en el caso de autos, pues, la actora en su denuncia señala acusaciones genéricas de vulneración, sin indicar la relación ni la proporcionalidad entre los hechos denunciados y los indicios supuestamente indicados en su demanda.

Refiere que en relación a los hechos ocurridos hasta el mes de octubre de 2022, la denuncia no cumple ni con los requisitos del número 4° del artículo 446 ni con el requisito adicional que le impone el artículo 490 del Código del Trabajo, pues la admisibilidad es un requisito formal y no sustantivo o de fondo, por lo que al tratarse de hechos indeterminados claramente genera indefensión en su parte, pues a su parecer lo único real y cierto, es el término del vínculo, pero no un despido de la actora sino por cumplimiento del plazo.

Luego de las excepciones deducidas, don JORGE ÁLVAREZ VÁSQUEZ, por su representada la I. MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO **procede a contestar denuncia de tutela de derechos fundamentales y demanda de despido injustificado, reconocimiento de relación laboral y otras prestaciones**, solicitando el rechazo de las mismas y de las prestaciones demandadas, con costas.

Manifiesta que su parte controvierte todos y cada uno de los argumentos señalados por la denunciante, con excepción de aquellos que expresamente tenga por reconocidos.

Respecto de los hechos aceptados, informa que estos serían: 1.- La existencia de un vínculo a honorarios propio de la ley N° 18.883 entre el municipio y la demandante. 2. -Que la demandante prestó variadas y distintas funciones de apoyo conforme a su oficio durante 1 año y 6 meses y 3.- Que su contrato finalizó conforme a las cláusulas pactadas en el contrato, en este caso el cumplimiento del plazo.

Informa que la demanda parte de un hecho falso, como lo sería que la denunciante fue víctima de actos vulneratorios durante su relación a honorarios, que la demandante se le habría despedido y que este hecho sea vulneratorio.

Adiciona que a partir de este hecho se construyó toda una teoría respecto de un supuesto vínculo laboral. Recalca que reconoce expresamente el término del vínculo por cumplimiento de una cláusula contractual y refiere al mismo tiempo un despido que nunca ocurrió. Revela que la conducta desplegada por la demandante es vinculante, siempre al conocimiento de su calidad de funcionario a honorarios, para cometidos específicos y distintos.

Destaca que sus labores del último contrato a honorarios decían relación con cometidos específicos propio de los casos del artículo 4° de la ley 18.883 pero no con labores propias del municipio, de su estructura orgánica y de responsabilidades, tal cual lo



reconocería a su creer la demandante citando incluso lo dictaminado por la Contraloría General de la Republica en dictamen 31.394-2021.

Evidencia que la función de la Sra. TIARE ALEXANDRA FUENTES SOBARZO era eminentemente Técnica, conforme a su especialidad y conocimientos en áreas específicas con adultos mayores en el programa vínculos, y no administrativas municipales, pues era encargada de desarrollar y ejecutar labores especiales de apoyo y asesoría para los cuales el personal municipal no tenía las competencias.

Plantea que este programa pactado con el SENAMA y con la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social, es un programa especial financiado apoyado y dirigido por estas instituciones a la que además le corresponden las instancias de formación y capacitación a las que sea convocado por la Asistencia Técnica que son de su cargo.

Apunta que las labores de estas áreas de convenios del municipio son dinámicas, cambiantes y siempre en evaluación de ahí además que lo pactado en los contratos en cuanto a que este vínculo duraría "mientras fuera necesario" y en relación al plazo, aparece como una causa legítima para el término del vínculo a honorarios, pues el vínculo a contrata venció sólo por el plazo legal.

Alude que la ex funcionaria siempre actuó, sabiendo que tenía un vínculo propio de una ley especial y no de orden laboral por lo tanto y en este sentido aparece como una incoherencia a su juicio que, habiendo mantenido una relación a honorarios durante 1 año y 6 meses, a la que accedió directamente, sin concurso público, ahora pretenda señalar al tribunal que tenía un contrato de trabajo y que además se le despidió.

Subraya que la ex trabajadora a honorarios Sra. Fuentes no está exenta de la presunción de buena fe de sus actuaciones ni menos de que sus actos propios sean vinculantes que no se situaría por sobre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales ni menos sobre el principio de la realidad, pues indica, quien actúa consiente y libremente para vincularse contractualmente y en el ámbito civil prestando servicios bajo el contrato que la regía no puede luego desprenderse de sus propios actos.

Sugiere que no es efectivo que haya sido víctima de vulneración de derechos en sus funciones y su condición mental o de licencias médicas son inoponibles a su representada, pues no existe relación de causalidad entre ellas y aquella.

Alega que la demandante terminó su vínculo conforme a lo pactado en su último contrato a honorarios por lo que no es efectivo que se le haya despedido.

Aduce que es un hecho pacífico e inobjetable que el contrato de honorario que tenía la demandante con su representada terminaba por cumplimiento del plazo.

Asevera que la demandante en su último contrato no fue contratada como funcionaria municipal en ninguna de sus categorías conforme lo dispone la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata o suplente.

Afirma que la demandante a pesar de haber ingresado al municipio en el año 2021 en plena pandemia sólo desempeño funciones durante un año y 6 meses bajo la ley 28.883 plenamente vigente y que respecto de ella no aplicarían ninguna de las circunstancias del dictamen de la Contraloría General de la Republica que ordena traspasar a los funcionarios a honorarios al cargo de contrata. Colige que con todo cabría señalar que jamás solicitó a su representada el cambio del estatuto jurídico que la vinculaba y por lo que todas las vinculaciones contractuales se efectuaron conforme a la ley y tenían una duración



determinada. Arguye que el reclamo de la laboralidad sólo sucede una vez que terminan sus servicios por cumplimiento del plazo, conforme a la ley.

Esgrime que en consecuencia nunca existió un despido, ni menos que este sea injustificado.

Cuenta que en conclusión y en cuanto al fondo al no haber relación laboral, tampoco podría reclamarse válidamente el pago de prestaciones de seguridad social que se pretenden en la demanda, pues estas son ajenas al régimen de honorarios a que estuvo sujeta la parte demandante. Argumenta que en virtud de la ley N° 20.255 de 2012, todas las personas que prestan servicios bajo la modalidad de honorarios tienen la obligación personal (no traspasable a la persona o entidad a quien prestan sus servicios) de realizar cotizaciones previsionales para pensiones, seguro de accidentes de trabajo y enfermedad.

Razona que por otra parte es necesario tener presente que la Contraloría General de la Republica ha señalado al respecto, en los dictámenes números 9.804, de 2014; 82.622, de 2015, y 35.893, de 2016, que el pacto por el cual la Administración contrata sobre la base de honorarios los servicios de una persona, constituye el marco de los derechos y obligaciones de quien los presta y de quien los requiere, de manera que aquellos no poseen otros derechos que los que se contemplen expresamente en el pertinente acuerdo de voluntades, resultando este vinculante para el prestador y para la autoridad administrativa.

Observa que el caso de la demandante se circunscribe a una relación normada por la ley 18.883, que tiene reglas especiales y específicas en lo que atañe, respecto a la forma de vincularse y como se le pone termino a los contratos y cuáles son sus causales. Muestra que estas normas son de orden público y no disponibles para su representada en virtud del principio de juridicidad y legalidad con el que debe actuar un órgano Publico, en este caso una "Municipalidad".

Continúa reproduciendo en parte el contenido de fallo de la Excelentísima Corte Suprema en la causa Ingreso corte 3940-2008.

Muestra que los contratos de la actora fueron suscritos conforme al artículo 4° de la ley 18.883; a Memo justificativo de la necesidad de la contratación; a una Providencia (actos administrativos suficientes en forma y fondo); Que fue contratada conforme a un Ítem de la partida de presupuesto del Municipio conforme a la ley y que el vínculo consta en Decretos Alcaldicios y no en un contrato de trabajo conforme al Código del Trabajo.

Fundamenta que, en cuanto a sus labores, la demandante estaba adscrita a un cometido específico, tal cual constaría en sus contratos en los decretos Alcaldicios, en sus informes de gestión y en sus boletas de honorarios.

Respalda que es la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en relación con las facultades entregadas al Alcalde por la ley 18.695 Ley Orgánica de Municipios, la que permite este tipo de contratos no siendo efectivo a su parecer que con motivo del término de los servicios por cumplimiento del plazo del contrato haya existido despido, ni menos que este sea injustificado.

Atribuye que ninguno de los hechos numerados del N° 1 al 12 del acápite II.- "De los hechos propiamente tal respecto a la vulneración del derecho..." serían constitutivos de vulneración de derechos fundamentales. Establece que muchos de ellos más que hechos son opiniones de la denunciante que darían cuenta de la particular versión sobre el término de su vínculo.

Asegura que particular mención merece el N° 13, que anuncia como "13.- De los reales fundamentos y motivos del despido (Del despido discriminatorio)" pero que a su parecer en la práctica no es sino una confusa relación de licencias médicas, problemas de sus compañeros



y un supuesto fuero, con una supuesta obligación de renovarle el contrato a honorarios. Advierte que en resumen la denuncia de vulneración es insostenible.

Discurre que son absolutamente improcedentes todas las prestaciones demandadas por y con ocasión de vulneración de derechos fundamentales en materia laboral, pues cree nunca existieron los hechos que se denuncian como tales. Añade que igualmente serían inadmisibles son las prestaciones pecuniarias por término de la relación: sustitutiva del aviso previo, años de servicio, recargos y feriado proporcional. Describe que aun en el caso de que se acepte la existencia de la relación laboral, el vínculo era a plazo fijo, por lo que terminó por el cumplimiento del plazo, por lo que no corresponden las prestaciones de mes de aviso y vacaciones.

Enuncia que al no existir "despido" tampoco es procedente accionar solicitando que el término del contrato de honorarios sea declarado como un "despido injustificado" a la luz de lo dispuesto en el 168 del Código del ramo.

Detalla que tampoco serían procedentes las prestaciones por nulidad del despido no sólo porque no había relación, sino porque tal como se señalaría en fallo de unificación de jurisprudencia dictada por esa sala especializada de la Excm. Corte Suprema en autos rol 41.760-2017, doctrina que habría sido confirmada en fallos posteriores, rol 42.760-2017, no resulta aplicable la sanción en comento, en 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 ellos, requiere por regla general de un pronunciamiento judicial condenatorio." (Considerandos 19°, Rol ingreso Corte Suprema N° 41.760-2018 y 4° rol ingreso Corte Suprema N° 42.760-2017).

Esboza que es menor recordar que la propia demandante reconoce al tribunal en su presentación que efectuaba mensualmente un reporte del cometido que se les encargó en su contrato.

Continúa haciendo mención a la teoría del acto propio. Detalla que la contraria vulnera un claro principio general del derecho ya invocado, que proclama la inadmisibilidad de actuar contra los propios actos, que como bien se sabe, constituye un límite al ejercicio de los derechos subjetivos, como expresión de la buena fe, no pudiendo la demandante a su entender haber desplegado una conducta positiva propia de un contrato a honorarios y luego sostener que estaba frente a una relación laboral propia del código del trabajo.

Denota que como requisito de la contratación además suscribió su declaración de interés e incompatibilidad de la ley 20.880 que conforme a su letra K es aplicable a los funcionarios a Honorarios.

Cita que la aplicación del Código del Trabajo resulta, además, incompatible con la Legalidad Presupuestaria. Apoya su relato haciendo mención el artículo 4 inciso 2° y 9 inciso 3° del D.L. N.° 1263 sobre Administración Financiera del Estado; en relación con los artículos 1° de las Leyes de Presupuesto para los años respectivos, en la partida y glosa correspondiente.

Opina que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa (Ley Anual de Presupuestos) y que no se puede efectuar cualquier tipo de desembolso.

En cuanto al inciso 3° del artículo 9° del mismo D.L. N.° 1263, indica que el legislador incluso ha previsto un tipo Penal especial para el caso de infracción consciente y deliberada, esto es, malversación de caudales públicos en su variante descrita en el artículo 236 de Código Penal.

En conclusión, dice que no existe ni ha existido, ni en las funciones que ejecutaba el ex funcionario ni en el presupuesto del Municipio, una partida presupuestaria a la cual imputar una contratación bajo la forma de régimen contractual del trabajo.

Refiere que, en subsidio de lo anteriormente señalado, estaríamos en presencia de un acto ilegal de la administración municipal cuya sanción sería la nulidad del contrato a honorarios, mas no su transformación en un contrato de trabajo.

Sigue efectuando relato de causa "Guerrero con Sename", rol O- 981- 2017 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, fallo de fecha 07 de agosto de 2017 (considerando 17°), el cual transcribe

En referencia a las cotizaciones previsionales y de salud reclama que, al no haber relación laboral, tampoco puede reclamarse válidamente el pago de las mencionadas prestaciones que son ajenas al régimen de honorarios

Replica que, por lo demás, de acuerdo al art. 17 del D.L. N° 3500, el pago de las cotizaciones previsionales es de cargo del trabajador, correspondiéndole al empleador sólo su retención y en el presente añade que su parte nunca ha hecho retenciones de naturaleza previsional respecto de la actora.

Entonces, cabe preguntarse ante un eventual fallo condenatorio como se pueden pagar cotizaciones que ya están pagadas.

En relación a las cotizaciones de salud supuestamente adeudadas a las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), exterioriza que respecto al pago de ellas se dan los supuestos o requisitos del enriquecimiento sin causa.

En cuanto al derecho, entiende que las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas. Alude al artículo 118 de la Constitución Política que define al municipio. Transcribe el contenido del artículo 1° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

Señala que la vinculación surgida en los términos de los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, no puede ser aplicada a los funcionarios públicos a contrata, puesto que estos se encuentran regulados por las normas estatutarias, en la especie, por su propio estatuto, esto es, la Ley N° 18.883. Indica que la norma o fuente legal es la que nos permite suscribir acuerdos contractuales con privados para la implementación de sus necesidades específicas en determinadas áreas de interés. Narra que en el caso concreto los funcionarios a honorarios están sujetos al estatuto especial de la ley 19.883.

Sostiene que la demandante suscribió un contrato de Honorarios a plazo fijo, sometido a un estatuto especial propio del derecho administrativo y no del laboral, en pleno uso de sus facultades y libertad contractual de acuerdo con sus intereses y capacidades.

Finaliza señalando que este contrato estuvo plenamente vigente mientras existió la relación contractual, y su representado pagó todos y cada una de las prestaciones que correspondían, hasta el día que se le puso término al vínculo por cumplimiento del plazo.

CUARTO: Audiencia preparatoria.

Que, fue conferido traslado de las excepciones deducidas.

Que no se efectúa síntesis del traslado de la excepción de ineptitud del libelo, por haber sido rechazada, sin costas



En lo que respecta a la excepción de caducidad la denunciante señaló que los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo y de la lectura de la denuncia por actos de discriminación de tipo psiquiátrica con ocasión del despido, en la denuncia se señala clara y expresamente que la actora fue despedida encontrándose con licencia médica. Añade que el despido ocurrió el día 30 de diciembre de 2022 y la denuncia por tutela se ingresó con fecha 10 de marzo de 2023, esto es, antes del plazo de 60 días que exige el artículo 489 del Código del Trabajo. Añade que el plazo se debe contar desde la fecha del despido no desde el mes de octubre de 2022, toda vez que la vulneración es por actos de discriminación en razón de su salud mental o psiquiátrica ocurrida con ocasión del despido, incluso estando su representada con licencia médica, debiendo ser rechazada en cada una de sus partes con expresa condenación en costas.

En relación a la excepción de incompetencia absoluta refiere que debe ser rechazada, con costas, conforme lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo inciso penúltimo que habilita para presentar la demanda subsidiaria por despido injustificado, la declaración de existencia de la relación laboral y la nulidad del despido que se desarrolla en el primer otrosí del libelo pretensor. Expresa que de la simple lectura de la denuncia de autos se dan cuenta los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la demanda subsidiaria de autos, solicitándose la declaración de calidad de trabajadora bajo la modalidad de contrato de trabajo, se expone que las funciones que realiza su representada se dieron en la práctica bajo las mismas condiciones que establece el artículo 7 y 8 del Código del Trabajo. Manifiesta que se explicó en detalle el principio de primacía de la realidad transcribiendo jurisprudencia al respecto, sin embargo, sus funciones excedían el término del artículo 4 de la ley 18.883. A mayor abundamiento reproduce los fundamentos del libelo respecto del reconocimiento de la relación laboral. Por último, relata que la excepción se encuentra mal entablada toda vez que se refiere al Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

Respecto a la excepción de incumplimiento de la denuncia a los requisitos del artículo 490 y 446 N°4 del Código del Trabajo, solicita su rechazo en cada una de sus partes, pues infiere basta leer la denuncia de autos donde se expusieron a su parecer clara y expresamente los indicios por los cuales se configurarían la vulneración, indicándose en forma cronológica en la demanda de autos, siendo coherente con lo establecido en los artículos 490 y 494 del Código del Trabajo, de hecho su parte enuncia que acompaña en un otrosí los antecedentes que contaba, por lo tanto a su parecer esta excepción debe ser rechazada por establecer absolutamente los fundamentos y señalar los documentos en el texto mismo de la denuncia.

Que las presentes excepciones fueron dejadas para la sentencia definitiva.

Que, en contra de dicha resolución no fueron deducidos recursos.

Llamadas las partes a conciliación, esta se declaró frustrada.

Se establecieron los siguientes hechos no controvertidos:

1. La demandante comenzó a prestar servicios a contrato de honorario el 1 de junio de 2021.
2. La demandante es técnico en nivel superior de prevención y rehabilitación psicosocial.
3. El término de la prestación de servicios ocurre el 30 de diciembre de 2022, dejando de prestar servicios para la Ilustre Municipalidad de San Bernardo.



Se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad de haber prestado servicios la demandante en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo. Antecedentes de hechos.
2. En su caso, la remuneración pactada y los ítems que la componen.
3. La efectividad de haber sido discriminada la demandante con ocasión de su despido. Antecedentes de hechos de dicha vulneración.
4. En su caso, si la demandante gozo de su feriado legal y feriado proporcional, o si los mismos les fueron compensados.
5. En su caso, si se pagó cotizaciones previsionales y de salud por todo el tiempo trabajado.
6. Antecedentes de hechos y circunstancias del término de la prestación de servicios de la demandante.
7. Si la demandante solicito recalificar su vínculo con la Ilustre Municipalidad de San Bernardo.

QUINTO: Audiencia de juicio. Prueba rendida.

La DENUNCIANTE ha incorporado la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

Se incorporan los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria:

1. Oficio Interino N°1266 de fecha 26 de mayo de 2021, que aprueba contratación de doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo.
2. Copia contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 31 de enero de 2022.
3. Boletas de honorarios de junio de 2021 a diciembre de 2022.
4. Bitácoras de trabajo de los meses de abril, agosto y septiembre de 2022.
5. Informe anual de prestación de servicios a honorarios de junio a diciembre de 2021 respecto a doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo.
6. Informe anual de prestación de servicios a honorarios de enero a diciembre de 2022 respecto a doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo.
7. Certificado de conformidad e informe de prestación de servicios a honorarios de junio de 2021.
8. Certificado de conformidad e informe de prestación de servicios a honorarios de noviembre de 2021.
9. Certificado de conformidad e informe de prestación de servicios a honorarios de marzo de 2022.
10. Constancia ante la inspección del Trabajo de San Bernardo de fecha 22 de abril de 2022, por actos de acoso laboral.



11. Denuncia individual de enfermedad profesional realizado ante el Instituto de Seguridad Laboral.

12. Licencia médica de tipo laboral de fecha otorgamiento 20 de diciembre de 2022.

13. Receta médica otorgada por profesional de CAPREDENA de fecha 20 de diciembre de 2020

14. Licencia médica de tipo laboral de fecha otorgamiento 12 de enero de 2023.

15. Epicrisis de salud mental otorgado por Instituto de Seguridad Laboral.

16. Certificado afiliación AFP Plan Vital.

17. Certificado afiliación FONASA.

18. Certificado de cotizaciones de AFP Plan Vital.

CONFESIONAL: Comparece don **FRANCO GUERRA CISTERNAS**, Administrador Municipal, quien instado a decir la verdad declara: No, no conozco a la demandante, yo ingresé el día 03 de enero a la Municipalidad como administrador Municipal, y su contrato venció el 31 de diciembre de 2022. Entiendo que ella prestaba servicios con el programa vínculos que es un convenio que tenemos con el Ministerio de desarrollo social y el Senama, son fondos externos que nos llegan a nosotros para ejecutar ciertas acciones. La oficina de adulto mayor es la que ejecuta efectivamente estos programas que vienen del Senana, es la Unidad que le corresponde ejecutar los convenios. Toda oficina municipal tiene un encargado que hace la coordinación del programa, pues estos programas deben rendirse al Ministerio de Desarrollo Social. Ignoro si la denunciante lo fue, pero no debería haberse hecho pues funcionario a honorarios no es evaluado, no tiene calificaciones. Ignoro si hacían reuniones pues en esa fecha no estaba a cargo. La Contraloría estableció durante el año pasado en la ley de presupuesto ciertas definiciones respecto del personal a honorario, pero corresponde a otro tipo funcionarios aquellos que están en la ley 18.883, que no este el caso, funcionarios que son a honorarios municipales a suma alzada. Ignoro si se informó en esas fechas ya que es anterior a mi ingreso a la Municipalidad. No conozco la sigla ATS, si la detalla podría saber de qué se trata. Lo ignoro son derechos a mi asunción a mi cargo desde enero de 2023.

TESTIMONIAL: Previos juramentos de rigor declararon:

1. **YORDI ALEJANDRO CHAMY CRUZ**, cédula de identidad N°14.603.655-4: Conozco a ambas partes, las conozco porque formé parte de la Ofam de la oficina del adulto mayor en San Bernardo. Trabajábamos en el mismo lugar físico con Tiare, yo era el Podólogo Clínico de la Ofam, y Tiare era la persona que veía el programa vínculos, hacía ATS, veía casos puntuales de personas que iban a pedir asistencia y trabajamos juntos durante un año en la misma oficina. Trabajábamos para la Ofam de San Bernardo, de la Municipalidad de San Bernardo. A Tiare la conozco desde todo el año 2022, del comienzo hasta la fecha. Conozco las funciones de Tiare, conversábamos mucho. Si bien prestaba servicios para el programa vínculos, dentro de la Ofam hacía otras labores como ATS, atenciones sociales a personas que iban a solicitarlas, le pedían que apoyara o participara en otras actividades, por ejemplo, una actividad extra programática para dinosaurios que hubo para los niños, también Dideco en terreno, cumpliendo un horario de oficina de lunes a jueves si mal no me equivoco de 8:30 a 5:30 y el viernes de 8:30 a 4 de la tarde, ambos estábamos ante la misma jefatura que era la Sra. Sorricueta, antes Tiare tengo entendido estaba con Michel Pinilla como jefatura y por último estuvimos con Simón Leiva. Desconozco si le dieron la posibilidad de contrato, pero tengo entendido que por lo menos con las personas que yo conversé incluyendo a Tiare y a Antonieta no hubo ninguna propuesta al respecto. Sí, tengo entendido que vengo a declarar por la desvinculación que hubo de Tiare en el Municipio siendo que Tiare estaba con licencia médica un tiempo antes de la desvinculación que fue en diciembre a finales de diciembre, si



mal no me equivoco el 30 de diciembre. El motivo que lo tengo súper claro a mí nadie me ha contado nada, sino que lo viví estuve con Tiare y con Antonieta como dije al principio yo trabajaba donde mismo, presencié y vi y escuché los motivos y vi el acoso laboral que hubo hacia Tiare el hacerle el vacío no darle instrucciones claras, mandarle a hacer cosas que no estaban dentro de su labor como persona de vínculos, sino que participar en otras actividades que eran exclusivas de la oficina del adulto mayor, seguíamos orden de jefaturas directas como dije al principio de Michel Pinilla, luego de la Sra. Sorricueta y luego del Sr. Leiva. Lo señalado me consta porque lo vi, lo viví, estuve ahí, nadie me lo contó, no me llegó por whatsapps ni por ningún otro medio yo lo presenciaba y lo escuchaba en vivo y en directo. Vi cuando le hacían el vacío, veía las instrucciones que tenía que cumplir que nunca fueron claras, no había muchas veces relación con la labor de vínculos, sino que eran cosas exclusivas de la oficina, cumplir con horarios que no le correspondían, tener que salir a Dideco a terreno, cumplir labores cuidando lugares del Municipio como la exposición de dinosaurios, que valga la redundancia fue un día lluvioso como hoy, la sacaban de su labor de vínculos por orden directa de su jefatura. Trabajé en la Municipalidad todo el año 2022, más o menos de principio de marzo hasta el 30 de diciembre. Tengo entendido que la Sra. Fuentes tenía un contrato, no podría decirlo pues nunca la vi. Las funciones las sabía pues ella participaba en el programa vínculos y el era completamente anexo a la oficina del adulto mayor, yo no trabajaba en el programa vínculos. Este programa es poder valga la redundancia generar vínculos, redes de apoyo para los adultos mayores. Desconozco de quien depende el programa vínculos. El contenido lo sé porque muchas veces conversé no solo con la Sra. Tiare y María Antonieta sino con la jefatura que muchas veces me explicó o me quería dar a entender lo que significaba el programa, yo no trabaje en ese programa. Conocí este juicio, primero por una conversación con la Sra. Tiare y luego solicitaron si yo podía testificar y mi respuesta fue afirmativa. No conozco el texto de la demanda, tengo conocimientos no tan específicos de que se trata esta demanda, por un despido a base de una podría resumirlo en base de un acoso laboral. El acoso lo vi. Eso que dije son conclusiones por conversaciones privadas con personas que conozco. Hable de una desvinculación por despido la fecha exacta no la podría decir, pero fue alrededor del 30, desconozco en que consiste ese despido.

2. TATIANA LAURA MOYANO VÁSQUEZ, cédula de identidad N°7.531.661-5: A ver a Tiare la conocí en enero de 2022 y llegó ahí al lugar donde trabajaba pues no había espacio en el adulto mayor que pertenecía al frente en la oficina donde estábamos en América con Colon, ella llegó a trabajar en vínculos y autorizada por mi jefe y mi escritorio estaba a la entrada de la oficina de ellos que era como a un metro. A Tiare la conocí trabajaba ahí, la Anto, la Julia y la Paula y después terminó trabajando solo la Tiare y yo trabajé ahí seis años, porque trabajaba en plagas y ella trabajaba en adulto mayor en vínculos. Yo trabajaba en plagas, de los ratones, las peticiones del público para mandar a desratizar a los bichos, todo lo que era plaga, yo atendía público. Las funciones era que trabajaba en vínculos que era atención a los adultos mayores, tenían que ir a hacer visitas, tenían que llenar muchos cuadernos a mano y entonces yo soy media preguntona pues me encanta aprender, pero muchas a veces en la oficina del al frente que están en América con Colon la llamaban por que había que ir a atender al público en beneficios sociales como entrega de celulares pues a veces faltaba personal y la llamaban para ayudar. El trabajo de ellas entendí yo que era solo ir y trabajar con los adultos mayores, aparte ellas hacían actividades como una vez al mes donde ellas trabajaban preparando toda la actividad con cosas manuales con reuniones que después entregaban a 80 o 100 adultos mayores en la casa de la cultura, otras veces pasaron a hacer paseos históricos donde ella preparaba un bus para que tuvieran que ir a Santiago a museos, ese era el trabajo que muchas veces hacían, a veces tenía que salirse del contexto y tenían que ir al frente a hacer entrega de cosas sociales, pues al frente también entregaban vales de gas, cajas de mercaderías a los adultos mayores, atención. A ella le ordenaba en un principio tenía una jefa la Michele, ella le llamaba pues muchas veces me llamaban a mi teléfono para que yo avisara e iba allá a buscarlas cuando ellas andaban en terreno, me preguntaba a mí y yo en realidad no tenía porque estar dando respuesta pues yo no era su jefa, ni era su reloj ni su control, entonces ella la Michele iba para allá a veces hacia reuniones



con ellas, la verdad no sé yo la sufría mucho porque ellos se enojaban, le gritaba y lamentablemente aunque cerraran la puerta se escuchaba todo para afuera, entonces yo soy muy esponjita recibo todas las cosas y no me gusta cuando a la gente las tratan mal. Entonces después ella a veces yo le preguntaba a la Tiare que se sentía mal de su guatita, la Anto y me decían como los años que yo llevaba de trabajo, después ellas tomaron una decisión de hacer una carta por el maltrato que recibían y la entregaron a recursos humanos, después de eso fue peor, si bien es cierto que a la Sra. Michel la cambiaron de ahí la mandaron a Dideco, llegó un caballero, no recuerdo el nombre en este minuto y este joven iba también allá y la puerta la dejaban con llave, teníamos prohibido entrar gente por la pandemia, tenía que salir hacia afuera a atender y él me preguntaba a mi donde estaban y yo le decía que no soy su secretaria para estarle diciendo a qué hora entran y a qué hora salen. Ya la cosa se puso peor cuando las trasladaron en septiembre, por que entregaron la casa de Victoria para el adulto mayor y las juntaron a todas, hasta yo las ayudé con cajas, muebles por que no tuvieron ayuda, compañeros la ayudaron. Después ellas llegaron allá y yo veía como estaban, nunca perdimos contactos, yo en noviembre empecé a trabajar en mi casa y por mi enfermedad Tiare, Anto, la llamaba, me llamaban, siempre tuve contacto. La verdad es que yo aparte de trabajar 11 años como funcionaria fui consejera comunal 13 años, yo al Municipio en el fondo he tenido una relación de 24 años donde sé que las plantas se hacen concursos y se manda a concurso del diario oficial, había habido antes de la pandemia una llamada, algunas compañeras mías postularon, pero después de la pandemia no pasó nada. Las contratas siempre se hacían cuando se estimaba se estimaba conveniente en el nuevo contrato que se hacía en el año subsiguiente ellas no recibieron ese beneficio. Los motivos, me da mucha pena pues lamentablemente soy mamá, soy una persona adulta y sé el trabajo que se hacía dentro del Municipio, como persona adulta uno aguanta, pero a Tiare la hostigaban porque le decían hay que hacer los libros rápidos, debemos cumplir metas, apúrense, después la llamaban para al frente y en que minuto, a veces se iban a las 7 de la tarde, siendo que nuestro horario de todos era de las 8:30 a las 5:30 de lunes a jueves y el día viernes de las 8:30 hasta las 4, yo tenía atención de público hasta las 2, en la tarde tenía otro trabajo, yo ingresaba fichas a Excel, pero ellas seguían continuaban en lo suyo hasta tarde, fue mucha presión, después cuando se fueron a Victoria fue peor, nosotros obligatoriamente por contrato tenemos que tener lápices, un asiento, una estufa, mi jefa siempre se preocupó de eso pero las niñas quedaron con los libros en el suelo solo tenían un mesón y una silla y la estufa que compraron fueron de ellas, ellas se tuvieron que comprar su propia estufa, ellas estaban muy estresadas, les dieron licencia, sé que les dieron pues seguimos en contacto, ella después me dice que la despidieron y esa es la razón con mucha pena Tiare soportó pero la Anto no, la Anto falleció con tanto estrés murió de un ataque cardíaco, me pregunto qué quieren que Tiare también haga lo mismo, ella también estaba siendo atendida con licencia, no la podían despedir aunque fuera a honorarios, cuando hacíamos la boleta a honorarios teníamos número de decreto, se terminaba el contrato hasta diciembre las personas que siguen siguen no más, las que se tienen que ir a fines de noviembre tienen que ser avisadas, a ella no les avisaron. En marzo nuevamente llaman hacen un contrato hasta diciembre y entregan un nuevo decreto por que las boletas que uno hace todos los meses, eso acredita que uno es funcionaria, pues pueden pensar que uno no lo es pero las boletas ingresan a Impuestos Internos, muchas veces el contador me llamaba que le dijera a Tiare que arreglase la boleta, me dio mucha tristeza cuando supe que Tiare fue despedida en forma errónea pues en noviembre uno tiene que ser avisada y no supe que fueron avisadas, además que cada departamento en octubre ya sabe que personal van a contar. La oficina del adulto mayor sigue funcionando vínculos, tengo entendido que tomaron más personal, no es que dijéramos fue necesidades de la empresa, eso me llevó a decir si yo voy a testificar porque no me gusta la injusticia, yo no tengo ningún vínculo con la Municipalidad pues yo renuncie no recibí nada las personas que somos honorarias no tenemos derecho ni a previsión, no tenía para hacerme una boleta electrónico. Si Tiare es una persona joven que podría continuar con el trabajo lindo que ella hace. No sé la fecha en que fue despedida Tiare, pero en enero ya supe que fueron despedidas, pero cuando somos honorarias tenían que haber sido avisadas antes. El



programa vínculos es un programa donde a los adultos mayores, ellos recibían un listado de las personas donde tenían que ir a visitarlas para ver el estado en que estaban, para ver si estaban solas, tenían que estar todas las semanas ayudándole cosas tan pequeñas como decirle tiene tal fecha el pago o va a recibir un bono o que necesita para que ellas puedan a ayudar a hacer contacto dentro de sus redes, ese es el trabajo que se hace en el Municipio.

EXHIBICION DE DOCUMENTOS:

1. Contratos de prestación de servicios a honorarios del periodo de junio de 2021 a diciembre de 2021 y Contratos de prestación de servicios a honorarios del periodo de enero de 2022 a diciembre de 2022, respecto a doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo, cedula nacional de identidad: 18.375.655-9.

2. Boletas de honorarios de junio de 2021 a diciembre de 2021 y de enero a diciembre 2022 respecto a demandante doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo, cedula nacional de identidad: 18.375.655-9.

3. Bitácoras de trabajo realizado por doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo, cedula nacional de identidad: 18.375.655-9 desde junio de 2021 a diciembre de 2022.

4. Informe anual de prestación de servicios a honorarios de junio a diciembre de 2021; respecto a doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo, cedula nacional de identidad: 18.375.655-9. Y de Informe anual de prestación de servicios a honorarios de enero a diciembre de 2022 respecto a doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo, cedula nacional de identidad: 18.375.655-9 y

5. Certificados de conformidad e informes de prestación de servicios a honorarios desde junio de 2021 a diciembre 2022, respecto de doña Tiare Alexandra Fuentes Sobarzo, cedula nacional de identidad: 18.375.655-9.

Denunciada, señala que el documento N°1 no existe; el N°2 están acompañados por la denunciante; el N°3, solo están las que acompaña la contraparte; los documentos N°4, están acompañados por la contraparte con los N°5 y 6 de la documental; y el 5 están acompañadas por el denunciante en su prueba documental con los números 2, 8 y 9 de la prueba documental de la denunciante.

Denunciante, señala que no se ha dado cumplimiento a la exhibición solicitada, toda vez que se acompañó solo una parte de los documentos solicitados, sin que la denunciada acompañara la totalidad de lo solicitado, por lo que pide se haga efectivo el apercibimiento legal.

El Tribunal resolvió en dicha oportunidad en cuanto a los N° 1 y 2, se tiene por cumplida; respecto de los N° 3, 4 y 5, se resolverá en esta sentencia.

SE INCORPORAN LOS SIGUIENTES OFICIOS:

1. Instituto de Seguridad Laboral.

2. AFP Plan Vital.

La **DENUNCIADA** ha incorporado la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1. Dictamen N° E173171/2022 de fecha 10 de enero de 2022.

2. Dictamen N° E296951, de 11 de enero de 2023 referido a como se debe aplicar la ley 21526.



3. Dictamen N° E331131 de fecha 10 de abril de 2023.

CONFESIONAL: Comparece doña **TIARE ALEXANDRA FUENTES SOBARZO** quien instada a decir la verdad declara: Si, son efectivas las funciones que yo desarrollaba y que estaban por escrito en los informes anuales en relación a mis actividades laborales y todos los servicios que presté para la Municipalidad de San Bernardo. El programa vínculos, consiste en que es un programa que lo ejecuta la Municipalidad de San Bernardo y las distintas Municipalidades en la mayoría de las regiones y metropolitana, consiste en realizar un acompañamiento sistemático a 88 adultos mayores de la comuna de San Bernardo y la versión 15 de la cual yo estaba encargada como monitorea a 44 adultos mayores entre los cuales se les realiza un acompañamiento psicosocial y Socio laboral que también se nombra en las pruebas que leyó mi abogado Andrés, el trabajo que se hace es realizar visitas al domicilio, contactos telefónicos algunos usuarios tenían la alternativa que fuera presencial como vía remota las sesiones terapéuticas, realizar gestiones con los distintos departamentos ya sea de salud y sociales del Municipio y con la Corporación de Salud, con los Cesfam de la comuna conectar con todas las redes intersectoriales que tienen cada uno de los adultos mayores y trabajar con ellos distintas temáticas de la adultez mayor, trabajamos por ejemplo autonomía el buen trato, alimentación saludable y ese en general es el proyecto vínculos, también nosotros realizábamos encuentros grupales para acercar, se entiende que Chile está pensando que la adultez mayor está pasando por una gran soledad de redes, este programa viene en conectar a las personas mayores a estas redes y si hay alguna dificultad, teníamos adultos mayores postrados o con distintas situaciones es que los monitoreáramos para que no estuvieran solos y conectarlos con las redes invitarlos a que se incorporaran a un club de adultos mayores de las actividades de adultos mayores y todo ese trabajo lo realizaba concretamente para el proyecto vínculos y también en la oficina de personas mayores. Este programa Vínculos es un programa que lo ejecuta el Municipio y que también es parte del Servicio Nacional del Adulto Mayor –SENAMA – y de la Seremi, estos dos servicios orientan la ejecución de este proyecto, pero quien lo ejecuta es la Municipalidad y quien contrata el desarrollo y quien realiza el concurso público es la Municipalidad y por eso nosotros somos funcionarios municipales por lo mismo. Las especificaciones técnicas provienen del Municipio porque a mí se me dijo por todas mis jefaturas si bien Senama y Seremi nos brindaban capacitaciones una serie de orientaciones complementarias, pero quien designaba mis funciones y que debía hacer en el programa vínculos como monitorea era la Municipalidad. En cuanto a los objetivos, especificaciones técnicas de las finalidades provenían del Municipio del programa vínculos, con las bases técnicas del programa vínculos a nivel nacional. Esas bases técnicas orientaban, pero quien lo hacía era mi encargada del Municipio en la ejecución. El programa vínculos con el Senama viene de un programa que define el Municipio. Desconozco de donde proviene el financiamiento de este programa. El departamento administrativo mi encargada en constante coordinación con el departamento de finanzas del Municipio pagar los encuentros grupales, los materiales de oficina, pagar los sueldos. El programa vínculo tiene un periodo son dependiendo de las versiones pueden durar generalmente más de 24 meses dependiendo de la versión y esto va continuando, si yo participo de la versión 15 después se le da la continuidad a la versión 16 y así sistemáticamente, se nos pide hacer un proyecto que se llama eje donde captas a las personas que van a participar durante toda la versión. Había una plataforma donde se subía y también lo que yo hacía es entregar una bitácora diaria de las visitas que realizaba y esto se les entregaba a las encargadas y estas se encargaban de subirlas al sistema o tenerlas en planilla. Este sistema es una plataforma, no recuerdo muy bien, era en conjunto, así como el Sistra, del correo Municipal de ahí tenía que reportar las sesiones que subía. La plataforma o sistema era del Municipio. Cuando entraba al sistema enviaba las sesiones al Sistra que era del Municipio. Respecto del programa vínculos decía Municipalidad de San Bernardo. Estoy afiliada a la AFP desde el año 2019, me cotizo como independiente en varios periodos. Yo empecé a trabajar para el Municipio de San Bernardo en junio de 2021, bajo modalidad de contrato a honorarios. Durante el año 2022, también era contrato en lo formal de honorarios. La prestación era mes a mes y se emitía una boleta. No emití otras boletas solo a la



Municipalidad de San Bernardo. Durante el año 2021 y 2022 pague mis cotizaciones previsionales como prestadora de servicios. El contrato de honorarios duraba cuando yo concursé al concurso público para ser monitora de la versión 15 de San Bernardo la extensión era 24 meses, cuando yo postulé al concurso público y en primera instancia se realiza los acuerdos de la relación laboral lo que a mí me dijeron que iba a estar 24 meses y que después iba a estar en continuidad en las versiones que venían próximamente sin embargo no termine la versión no se me informó que no seguía para el año 2023. Hasta el día de hoy desconozco las razones de porque no se me renovó ya que me encontraba con licencia. La duración del contrato de honorarios de 2022, no lo recuerdo, tendría que verlo. Existía obligación contractual que estableciera la obligación de renovarse mi contrato al menos 24 meses, si existía en el contrato del 2021 nosotros como que hubo una renovación automática que sigues al otro año, pues se hacen de nuevo los decretos, yo entendí que seguía la continuación hasta que se retomara la próxima versión después de los 24 meses. No quiero responder si tengo una enfermedad mental. El 20 de diciembre del año 2022 presenté una licencia médica. Ud dijo que mi contrato de honorarios llegaba hasta el 30 de diciembre, yo dije que no lo recordaba, pero como el año 2021 continuó de manera automática yo asumí que también iba a continuar de manera automática pues nunca se me informó que no iba a ser así. La calificación final del ISL, tendría que estar en los documentos, hay una epicrisis final.

TESTIMONIAL:

Previo juramento de rigor, declaró:

1.- don **CRISTIAN EDUARDO TRONCOSO ALARCÓN**: Soy el Director de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de San Bernardo, conozco a la demandante ella prestaba servicios para un programa que atiende a adultos mayores de la comuna, el programa vínculos, es un programa que forma parte del sistema de protección social que lo administra el ministerio de desarrollo social que está dirigido a personas mayores en situación de extrema pobreza en virtud de eso el Ministerio establece convenios con distintas Municipalidades, el Ministerio determina la cantidad de cupos y personas que hay que atender, define el Ministerio las actividades que hay que desarrollar con cada una de las personas mayores que forman parte de los beneficiarios y le transfiere recursos a las Municipalidades para que puedan contratar los servicios de las profesionales que se requiere para implementar las actividades del programa, son contratados estos profesionales con modalidad de honorarios, conozco que la Sra. Fuentes estaba contratada como Monitora del programa vínculos en una de sus versiones en modalidad a honorarios, su contrato duraba hasta el 31 de diciembre del año 2022. El Municipio entiendo no está obligado a renovar un contrato a honorarios a una persona porque son contratos a plazo fijo tienen un plazo hasta el 31 de diciembre en este caso. Su contrato se cumplió hasta el último día hasta el 31 de diciembre que era la duración que tenía este. No fue despedida la Srta. Fuentes, cumplió hasta el final sus servicios honorarios. Los lineamientos técnicos de este programa vínculos lo define el Ministerio de Desarrollo Social, es un programa de ellos, no es un programa de la Municipalidad, ellos definen lineamientos técnicos, cantidad de secciones que se tienen que llevar a cabo con los beneficiarios, tipo de instrumentos que se aplica con cada uno de los beneficiarios, es un programa del Ministerio, lo que hacen los Municipios es implementarlos a través de un convenio. Estos programas se rinden mensualmente desde el punto de vista financiero, pero a la vez se va haciendo rendición o se va dando cuenta de los avances de las actividades del programa hay una plataforma donde se sube información, hay algunos libros de registros de visitas y actividades que se realizan y hay una supervisión técnica de parte del Ministerio al respecto de los avances. Esta plataforma computaciones es del Ministerio, del Seremi del Desarrollo Social. Este programa no existe en forma permanente, existe en la medida que se firman convenios, quien define si hay cobertura para un determinado territorio o Municipalidad es el Ministerio, ellos definen si entregan cupos y que cantidad, no es algo que se realice



regularmente, sino en la medida que son asignados con cupos en la implementación del programa. No conozco ni recuerdo de ninguna denuncia de acoso de la Sra. Tiare al respecto. Relación del programa vínculos con la Oficina de Adulto Mayor llamado Ofam, ocupan el mismo recinto, hay un recinto que arrienda la Municipalidad donde están todas aquellas actividades que están orientadas a personas mayores de la comuna, ahí funciona la Ofam y también las personas que prestan servicios en el programa vínculos. Estas oficinas funcionan bajo el alero de la Dirección de Desarrollo comunitario como todos los programas sociales. Cuando se firman el convenio se estipula una contraparte Municipal que es la que debe subir las rendiciones, por ejemplo. Durante el periodo que trabajó la denunciante los encargados del programa vínculos o contraparte tendría que mirar el decreto no lo sé y la persona encargada de la Ofam es desde mediados del año pasado el Sr. Simón Leiva, pero aquel no es el responsable del programa vínculos. Hay una contraparte técnica en el convenio no se llama encargado. Quiero insistir que me quiere preguntar algo que no corresponde no hay encargado hay contraparte técnica, pero no es el encargado del programa. Es una contraparte técnica que vela por el cumplimiento del convenio, es contratado por el Municipio. Un ATS, es una plataforma donde se registra la entrega de ayuda social, eso es al menos lo que yo conozco, puede haber otro ATS, que signifique otra cosa. Es un registro de ayuda social, que se entrega a personas que requieran sean evaluados que la requieran por ejemplos beneficiarios del programa vínculos, del programa de asistente social, del programa migrantes, toda persona que reciba ayuda del estado queda registrado en ese ATS. A mí no se me reportaban bitácoras de trabajo por parte de la demandante directamente, sino que se subían a la plataforma. Lo que Ud., refiere es el informe de pago de honorarios, eso se entrega a final de año de las prestaciones a honorarios de todos los programas. No recuerdo si la demandante prestó apoyo directo a Dideco o a junta de vecinos.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1. Copia de todos los Informes de gestión que realizó mensualmente la demandante y que entregó al municipio durante todo el vínculo a honorarios.
2. La totalidad de las boletas de honorarios emitidas por la demandante desde el año 2021 al año 2023. (SE DESISTE)
3. Cartolas de AFP y Salud (Isapre o Fonasa) desde el año 2021 al año 2023. (SE DESISTE)
4. Informe, documento, carta o cualquier tipo de comunicación en que la demandante notifique o ponga en conocimiento la necesidad de suscribir un contrato de trabajo.
5. Informe, documento, carta o cualquier tipo de comunicación en que la demandante notifique o ponga en conocimiento el régimen previsional al que estaba adscrita.
6. Copia de la cartola y / o certificado del SII con relación a la Ley 20.255, modificada por la Ley 21.133 en que la demandante acepta o renuncia a pagar sus cotizaciones. (SE DESISTE)
7. Todas las licencias médicas que haya gozado desde el año 2021 al año 2022. (SE DESISTE)
8. Informe de salidas del país desde el año 2021 al año 2022.

Denunciada, se desiste de los números 2, 3, 6, 7; provoca la exhibición de los documentos N°1, 4, 5 y 8.

Denunciante, señala que los documentos no existen.

Denunciada, respecto de los N°1 solicita se haga efectivo el apercibimiento legal; en cuanto a los demás documentos N°4, 5 y 8 los da por exhibido.

El Tribunal resolvió en dicha oportunidad: téngase a la denunciada por desistida de los documentos N°2, 3, 6 y 7; por exhibidos los documentos N°4, 5, 7, y 8; y en cuanto al apercibimiento legal solicitado por el documento N°1, se hará un pronunciamiento en sentencia definitiva.



SE INCORPORAN LOS SIGUIENTES OFICIOS:

1. Inspección del trabajo Provincial Maipo.
2. Contraloría General de la República.
3. Senama.
4. Policía Internacional PDI.

PERICIAL: Previa incidencia, se desiste.

SEXTO: Que, en primer término, corresponde emitir pronunciamiento sobre la excepción de incompetencia del Tribunal deducida por la parte denunciada y pormenorizada en la parte expositiva de esta sentencia conjuntamente con el traslado de la contraría.

Al respecto, es menester señalar que el artículo 420 del Código del Trabajo establece las materias de competencia propias de los Juzgados de Letras del Trabajo, entregándoles el conocimiento en asuntos de materia laboral y, en específico, aquellas relacionadas con el trabajo entre subordinado y su calificación jurídica. Así, la circunstancia que la parte denunciada funde su defensa en que la naturaleza jurídica del vínculo que la unió con la demandante correspondería a un contrato de prestación de servicios a honorarios, más no a una relación laboral, no importa privar a la judicatura laboral de conocer del asunto, pues ha sido requerida legalmente su intervención, debiendo resolver aquello - por tratarse de un hecho que tiende al fondo del asunto controvertido -, en las considerandos siguientes de la presente sentencia conforme al mérito de los antecedentes y la prueba incorporada, de esta forma, estimar que este tribunal carece de competencia en forma previa, se contrapone con lo previsto en la referida norma legal, correspondiendo que la excepción promovida sea rechazada, sin costas.

SÉPTIMO: Que, habiendo sido establecido como un hecho pacífico que los servicios prestados por la denunciante fueron en calidad de honorarios para la Il. Municipalidad de San Bernardo, es necesario determinar si aquella relación se dio dentro del marco normativo que permite para tal efecto el artículo 4° de la ley 18.883, regulándose en tal caso los derechos u obligaciones recíprocos por la convención celebrada entre las partes o, en su defecto, dicha vinculación excedió en los hechos aquel marco normativo reuniendo las características propias de una relación laboral, en conformidad a los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que, corresponde efectuar un análisis de las hipótesis de contratación a honorarios contenida en el artículo 4° de la ley 18.883 que aprueba el “estatuto administrativo para funcionarios municipales”, la cual faculta a las respectivas Municipalidades a efectuarla siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

- 1.- Que tengan una cualificación profesional y/o técnica de educación superior o, sean expertos en determinadas materias;
- 2.- Las funciones deben ser accidentales y no sean las habituales de la municipalidad;
- 3.- La relación debe formalizarse mediante decreto del respectivo alcalde;
- 4.- Extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera;
- 5.- Además, señala la referida norma, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

NOVENO: Que, dado lo expuesto, es menester determinar si en el presente caso se cumplen los requisitos referidos para la contratación a honorarios en relación con la prueba incorporada por las partes.

A saber, respecto del primero de ellos, esto es, la cualificación profesional o técnica de la denunciante, es un hecho no controvertido que es “Técnico en Nivel Superior en Prevención y Rehabilitación Psicosocial”, encontrándose contratada en dicha calidad, dando cumplimiento a la norma en comento.



En cuanto al tercer requisito, consta de Oficio Interno N° 1266; del contrato de prestación de servicios, de fecha 31 de diciembre de 2022 y, de los informes anuales de prestación de servicios a honorarios incorporados por la denunciante, que ésta se desempeñó en el programa “vínculos”, en razón de Decretos Alcaldicios imputados a gasto fiscal.

La denunciante es chilena, según refiere en su libelo por lo que se descarta la hipótesis cuarta.

Solo se hará referencia al requisito señalado en el número quinto del considerando precedente, descartándose la concurrencia de la hipótesis número dos atendida la naturaleza de los servicios prestados. En cuanto a ello, es necesario hacer presente que la Real Academia Española define el término “*cometido*” como “*comisión*” o “*encargo*”, mientras que el vocablo “*específico*” es un adjetivo definido en primera acepción como “*que es propio de algo y lo caracteriza y distingue de otras cosas*” y en segundo término como “*concreto, preciso, determinado*”.

A su vez la jurisprudencia de la Contraloría General de la República ha señalado como “cometido específico” aquellas tareas puntuales, individualizadas en forma precisa, determinada y circunscrita a un objetivo especial (dictámenes N°397 de 1991 y 45.711 de 2001).

DÉCIMO. Que, habiéndolo señalado la parte denunciante y encontrándose igualmente conteste la litre. Municipalidad de San Bernardo, que el cometido de la actora era para desempeñarse como “Monitora” en el programa “Vínculos”, resulta imperativo examinar antecedentes respecto de dicho programa aportados por las partes, que permitan determinar los entes involucrados, sus fines y objetos, la forma de financiamiento, ejecución del presupuesto, extensión temporal y, asimismo, comprender el marco institucional en que fueron otorgadas las prestaciones de servicio de la actora.

Para ello fue incorporado a folio 76, oficio N° 291, de fecha 02 de mayo de 2023, del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) donde aquella institución informa sobre “*la totalidad de los programas suscritos con el Municipio de San Bernardo entre el año 2021 y 2022, particularmente los denominados vínculos*”, adjuntando al mismo una serie de antecedentes entre los cuales se encuentran:

- El Decreto Supremo N° 17, de fecha 26 de abril de 2016, del Ministerio de Desarrollo Social;
- Resolución exenta N° 0664-2022, de fecha 28 de diciembre de 2022, de la Subsecretaría de Servicios Sociales, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y;
- Resolución exenta N° 050, de fecha 13 de marzo de 2023 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

En cuanto al primer documento, esto es, Decreto Supremo N° 17, de fecha 26 de abril de 2016:

Es posible especificar que aquel menciona como título “*Aprueba convenio de transferencia de Recursos entre el Ministerio de Desarrollo Social y el Servicio Nacional del Adulto Mayor*”. Dice entre los objetivos del convenio “*Que la Subsecretaría de Servicios Sociales implementará*”, un “*Modelo de Intervención*” que busca contribuir a ejecutar una o más acciones o procedimientos de intervención que tengan como fin “*La generación de condiciones que permitan a los usuarios acceder en forma preferente al conjunto de prestaciones sociales pertinentes a sus necesidades, y estén integradas a la red comunitaria de promoción y protección social, teniendo una ejecución preferentemente Municipal*”.

Entre los objetivos del acompañamiento Psicosocial se menciona: *Contribuir a la actividad e independencia del adulto mayor en condiciones vulnerables* entre otras. Referente al *objeto del programa*, a modo referencial alude que constituye una transferencia de recursos entre el Ministerio de Desarrollo Social y el SENAMA, encomendando a este último la ejecución de un programa de Servicio de asistencia técnica al programa de apoyo integral al



adulto mayor “Chile Solidario”. Se describe en aquel D.S, una asistencia técnica a los ejecutores, mediante un sistema de capacitación y transferencia de conocimientos y habilidades. En la cláusula segunda añade referente a las acciones a desarrollar, letra c) “*que es el Servicio Nacional del Adulto Mayor el encargado del diseño e implementación de los planes de asistencia técnica y aprobada por el Ministerio de Desarrollo Social.*” Asimismo en la letra b) de la cláusula cuarta, se aluden como funciones del SENAMA, supervisar en terreno la ejecución técnica del programa en las instituciones que actúen como ejecutoras; a su vez, la letra j) números 1, 2, 3 y 5, aluden como funciones apoyar los procesos de instalación del programa en las comunas donde este se ejecutará; orientar técnicamente en terreno el cumplimiento del perfil de los Monitores; Capacitar y actualizar los contenidos metodológicos; elaborar un informe de evaluación semestralmente del desempeño de los monitores comunitarios en conjunto con las encargadas comunales”; La letra b) de la cláusula cuarta en comento añade como obligación del Ministerio de Desarrollo Social la de transferir los recursos, realizar supervisión y seguimiento de los avances de implementación.. comunal”; y proveer a los ejecutores de un sistema de registro de insumos para el monitoreo de la gestión.

Como elemento importante en la cláusula sexta referente a la vigencia del convenio se detalla que aquel “durará hasta el 31 de diciembre de cada año”, con renovación automática en caso que se den los presupuestos.

La cláusula octava a su vez describiendo los informes técnicos y de inversión agrega: “Primer informe técnico”, como obligación el: “Estado de conformación de los ejecutores del programa, específicamente contratación de Monitores comunitarios. Por último, la cláusula novena define como contraparte técnica a nivel nacional al Ministerio de Desarrollo Social y al Servicio Nacional del Adulto Mayor.

En lo que toca a la Resolución Exenta N° 0664-2022, de fecha 28 de diciembre de 2022:

Aquel instrumento ilustra sobre la temporalidad de los convenios detallándose su considerando quinto que: “*Que el convenio individualizado precedentemente contempló en la cláusula séptima la prórroga automática y sucesiva del mismo, en virtud del cual este fue prorrogado automáticamente los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022*”; A su vez, en el considerando octavo se indica la necesidad de extender el plazo de vigencia del mismo.

Por último, la **Resolución Exenta N° 050, de fecha 13 de marzo de 2023 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia**, refiere específicamente en su considerando sexto que “el convenio individualizado precedentemente se prorrogó automáticamente para los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022” y que se resuelve “transferir montos para el año 2023 para dicho programa.”

Del análisis conjunto de los documentos informados por el Servicio Nacional del Adulto Mayor se puede inferir que:

- El convenio fue suscrito entre dos entidades estatales, esto es, el Ministerio de Desarrollo Social y el Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Que el objeto fue implementar y generar condiciones para adultos mayores vulnerables que le permitieran acceder en forma preferente al conjunto de prestaciones sociales pertinentes a sus necesidades, y estén integradas a la red comunitaria de promoción y protección social.
- Que su ejecución es preferentemente Municipal.
- Que el financiamiento es otorgado por el Ministerio de Desarrollo Social, el cual debe transferir los recursos.
- Que el Servicio Nacional del Adulto Mayor es el responsable del diseño e implementación técnica, así como la administración de los recursos humanos, supervisión,



apoyo, capacitación, orientación y estado de contratación de los monitores comunitarios en conjunto con los “Encargados comunales”.

- Que el programa dura hasta el 31 de diciembre de cada año.
- Existencia de un presupuesto fijo y determinado para contratación de personal.
- Que se renovó automáticamente durante los años 2017 a 2022.
- Que el periodo 2023, fue renovado con fecha 13 de marzo de 2023.

DÉCIMO PRIMERO: Que, ahora corresponde determinar si las funciones, objetivos, labores y duración descritas a propósito del programa “Vínculos”, corresponde a aquellas efectivamente desarrolladas por la denunciante y si estas se encuentran especificadas en sus contratos de prestación de servicios profesionales, nombramientos y demás documentos incorporados.

En cuanto a ello, el documento consistente en Oficio Interno N° 1266, de fecha 26 de mayo de 2021, detalla una “Contratación a honorarios monitorea”; describiendo que la “contratación a honorarios del personal se prestará servicios en la Oficina de Adulto Mayor (Programa vínculos), dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitarios. Menciona a su vez como nombre del programa el siguiente: “Vínculos 15° Versión acompañamiento 2020. Como cometido específico añade: “Apoyar de manera individual y grupal el desarrollo de habilidades y capacidades que permitan a las personas mayores beneficiadas del Programa Vínculo a tener los recursos psicosociales u socio laborales que faciliten un proceso de desenvolvimiento autónomo y de inclusión social””. Refiere a una duración entre el 01 de junio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021. Honorario bruto mensual \$820.000.-

A su vez el contrato de prestación de servicios a honorarios, de fecha 31 de enero de 2022, en donde se individualiza a la denunciante como Técnico de Nivel Superior en Prevención y Rehabilitación Social, cita idéntico cometido al mencionado en el oficio interno precedente. Alude, asimismo, como duración, el periodo que va entre el 01 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022. Se detalla en la cláusula séptima que el ítem debe imputarse al Programa vínculos.

Concerniente a las boletas de honorarios extendidas por la denunciante entre junio de 2021 y diciembre de 2022, todas describen como cometido: “Trabajadora social programa vínculos Municipio San Bernardo- Dideco”; Atención profesional “Honorario Dideco, OO, CC, Of adulto mayor Programa Vínculos”.

En referencia a los informes anuales de prestación de servicios a honorarios de la actora de los periodos “Junio a diciembre de 2021” y “Enero a diciembre de 2022” y, de los “Certificados de conformidad e informe de prestación de servicios a honorarios de junio y noviembre de 2021 y marzo de 2022, es posible apreciar como nombre de proyecto el “Programa vínculos” y como función la misma descripción apuntada en los párrafos precedentes, esto es, “Apoyar de manera individual y grupal el desarrollo de habilidades y capacidades que permitan a las personas mayores beneficiadas del Programa Vínculo a tener los recursos psicosociales u socio laborales que faciliten un proceso de desenvolvimiento autónomo y de inclusión social””.

De esta forma, se desprende una correlación entre las funciones servidas por la actora y los objetivos del Programa Vínculos ya especificado. En ellos consta con suficiente precisión el encargo de la prestación de servicios a honorarios de la actora, alcanzando los estándares de un trabajo determinado pues refiere puntualmente a un programa cuyo diseño, presupuesto, ejecución y fiscalización no proviene del supuesto empleador, sino del Gobierno Central, a través de un convenio celebrado entre el Ministerio de Desarrollo Social y el Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Así, conforme a la prueba reseñada, todos aquellos instrumentos describen un encargo que es compatible con la definición de un “cometido específico” en los términos que ha entendido la Contraloría General de la República, al haber referencia puntual a un programa determinado en que la demandada tiene tan solo la calidad de ejecutor. Aquel programa corresponde a una política temporal que puede mantenerse o no, dado que en se alude en el a distintos factores sociales para su otorgamiento que contribuye a que se concluya por este



sentenciador que se trata de una encomienda a una tarea concreta y determinada, conforme a los estándares que exige la contratación descrita en el artículo 4° de la ley 18.883.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, la parte denunciada describe en su libelo la existencia de indicios de laboralidad que pueden resumirse en los siguientes hechos: Presencia de jefaturas en común con la Municipalidad y sus departamentos; atención general al público más allá de los fines del programa; asistencia a reuniones con diversos departamentos; entrega de ayudas sociales, entre otras funciones propias del Municipio, que detalla como funcionamiento del proyecto en un lugar y horario común; idéntica remuneración mensual y una terminación de servicios discriminatoria por enfermedad psiquiátrica al encontrándose con licencia médica. Por todo esto, aduce que apeararía a su respecto el principio de primacía de la realidad.

Que, en cuanto a ello, los hechos reseñados encuentran una explicación conforme con las argumentaciones aludidas en los considerandos precedentes y la prueba incorporada.

De esta forma, la circunstancia de existir jefaturas, funcionamiento y horario en común y, asimismo, reuniones con diversos departamentos, es la conclusión lógica de la materialización y ejecución del programa “Vínculos”, el cual en cumplimiento de sus los objetivos propios - *como lo es la el apoyo individual y grupal, desarrollo de habilidades y capacidades de adultos mayores vulnerables* - conlleva una inherente interconexión, pues para ello debe colaborar y cooperar con el resto de la estructura comunal. Al respecto, es pertinente recordar lo mencionado en el Decreto Supremo N° 17, de fecha 26 de abril de 2016, el cual al puntualizar el modelo de intervención social refiere como objeto la generación de condiciones que permitan a los usuarios acceder en forma preferente al conjunto de prestaciones sociales pertinentes a sus necesidades, y **estén integradas a la red comunitaria de promoción y protección social, teniendo una ejecución preferentemente Municipal**. Resulta de igual forma incuestionable que compartieran un lugar físico con la Oficina de Adultos Mayores de la Iltre. Municipalidad de San Bernardo pues es aquella la ejecutora del proyecto, lo mismo ocurre con respecto al horario común, el cual no es otro que el de funcionamiento del ente público en el cual se insertan los servicios de la actora. Referente a las órdenes de distintas jefaturas, tal como lo indica el absolvente Sr. Guerra, Administrador Municipal, describiendo el programa vínculos: *“toda oficina municipal tiene un encargado que hace la coordinación del programa, pues estos programas deben rendirse al Ministerio de Desarrollo Social”*. La actora Sra. Fuentes a su vez, expuso al detallar el objetivo del programa “Vínculos” que aquel corresponde - entre otros - a *“realizar gestiones con los distintos departamentos ya sea de salud y sociales del Municipio y con la Corporación de Salud, con los Cesfam de la comuna conectar con todas las redes intersectoriales que tienen cada uno de los adultos mayores y trabajar con ellos distintas temáticas de la adultez mayor”*. Asimismo, de los Instrumentos anexos a la respuesta de oficio del SENAMA es posible establecer la existencia de una contraparte técnica al Municipio, constituida por representantes del Ministerio de Desarrollo Social, encargado de transferir los recursos y el Servicio Nacional del Adulto Mayor como responsable del diseño e implementación técnica, ello permite concluir una coincidencia lógica entre la Oficina del Adulto Mayor, la Dirección de Desarrollo Comunal como encargada del proyecto – tal como lo indica el testigo Sr. Troncoso - y los demás entes públicos.

Que, analizadas las actividades descritas en el documento denominado “calendario semanal abril 2022” y en los “informes anuales de prestación de servicios” de la demandante, todas las funciones ahí mencionadas coinciden con los objetivos específicos del programa en relación con adultos mayores vulnerables y la natural correlación entre las diversas instituciones y oficinas para cumplir dicha meta. En referencia a la entrega de celulares descrita como ajena a las funciones de la actora, aquella fue precisamente a adultos mayores de la comuna, lo mismo ocurre con la entrega de gas, alimentos y otros enseres. Si es la Municipalidad quien entregaba dichos beneficios resulta conforme a los objetivos del proyecto que la demandante ayudase en la coordinación y entrega de los mismos pues dentro de la descripción del cargo que desempeñaba se encontraba la recopilación de información de los usuarios del proyecto, así menciona la actora “yo estaba encargada como monitora de



monitorear a 44 adultos mayores entre los cuales se les realiza un acompañamiento psicosocial y socio laboral”.

Respecto la declaración de los testigos de la denunciante, el Sr. Chamy describe tan solo dos hechos que escapan de las funciones propias de la actora referidas principalmente a *“atenciones sociales a personas que iban a solicitarlas”*, sin indicar si eran o no adultos mayores objetos del programa vínculos y *“una actividad extra programática para dinosaurios para niños”*- sic- que no fue indicada en el libelo ni contiene mayor descripción. A su vez la testigo Sra. Moyano, declara al respecto que: *“Las funciones era que trabajaba en vínculos que era atención a los adultos mayores, tenían que ir a hacer visitas, tenían que llenar muchos cuadernos a mano”*. Agrega que: *“la llamaban porque había que ir a atender al público en beneficios sociales como entrega de celulares”*; *“hacer paseos históricos donde ella preparaba un bus para que tuvieran que ir a Santiago a museos”*; *“hacer entrega de cosas sociales”*; *“vales de gas, cajas de mercaderías a los adultos mayores”*, sin perjuicio de lo expuesto en las motivaciones precedentes, aquello no se aleja de la descripción de funciones como monitora del programa de adultos mayores *“Vínculos”*.

Que igualmente, desvirtúa la supuesta laboralidad el hecho de que cada proyecto haya tenido una duración determinada y establecida en el contrato de prestación de servicios celebrado entre las partes, lo que ocurrió al 31 de diciembre de 2022. Asimismo, la circunstancia de no haber existido para el periodo 2023 renovación automática del convenio, ocurrida con posterioridad al término del plazo estipulado en el contrato de prestación de servicios.

En cuanto al término de los mismos, aquello ocurrió por vencimiento del plazo convenido. La licencia médica en cuestión otorgó los beneficios a la denunciante en calidad de cotizante particular y en nada más influye pues no habiéndose hecho uso de la cláusula de término anticipado, el plazo consignado en el acto de designación fue debidamente respetado, no apreciándose una precarización de la situación de la actora por ese hecho.

Por último, en cuanto a otros elementos de subordinación y dependencia aludidos por la demandante referidos principalmente a vacaciones o elaboración de informes, es pertinente explicar que los contratos de honorarios celebrados entre las partes contienen una serie de obligaciones para la empleadora que si bien pueden ser similares a las de un contrato de trabajo, no restan su naturaleza civil, siendo algunas de estas por ejemplo, la supervisión del Director de Desarrollo Comunitario, obligación de entrega de un informe mensual, el derecho a permisos, capacitación y feriados, siendo estas dos últimas obligaciones refrendadas expresamente en la cláusula tercera del contrato de prestación de servicios a honorarios, de fecha 31 de enero de 2022 y las otras, cuya conclusión arroja el tenor de los convenios suscritos por las instituciones involucradas.

Que, todo esto lo corrobora además el hecho de la existencia de boletas emitidas al respectivo Servicio de Impuestos Internos, retenciones y pago de cotizaciones efectuadas por la propia actora, sin que se haya acreditado además que se solicitara administrativamente la recalificación de los servicios.

Por todo lo anterior, y teniendo en consideración además la parte final de Dictamen N° E331131-2023, de fecha 10 de abril de 2023, emanado de la división jurídica de la Contraloría General de la República, se aprecia que la prestación de los servicios a honorarios la demandante fue efectuada conforme a derecho al amparo del artículo 4 de la ley 18.883, descartándose la aplicación del Código del Trabajo, al disponer expresamente el inciso final del ya referido cuerpo legal que *“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”*.

De esta forma, la demanda será rechazada en su totalidad, lo que hace innecesario pronunciarse sobre el resto de la prueba rendida y las peticiones de apercibimiento formuladas por las partes en la audiencia de juicio.

DÉCIMO TERCERO. Que, conforme a lo razonado en los considerandos precedentes y analizados los elementos de convicción incorporados a estos antecedentes, se rechazará en



todas sus partes la denuncia de vulneración a derechos fundamentales y la demanda subsidiaria incoadas por la denunciante en lo principal y primer otrosí de su libelo así como sus peticiones accesorias.

DECIMO CUARTO. Que, atendido lo resuelto precedentemente, se omitirá pronunciamiento respecto de las excepciones de caducidad por los supuestos hechos vulneratorios acaecidos en el mes de octubre de 2022 e incumplimiento de la denuncia a los requisitos del artículo 490 y 446 N° 4 del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO. Que, la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia y que, la no valorada en nada influye en lo sustantivo del fallo.

DÉCIMO SEXTO. Que, incumbe probar las obligaciones o su extinción, a quien alega aquellas o éstas.

DÉCIMO SEPTIMO. Que, no se condenará en costas a la denunciante por haber tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo dispuesto en el artículo 19 números 1, 2, 4 y 16 de la Constitución Política de la República; artículos 1, 2, 172, 420, 450, 453, 454, 456, 458, 459, 485, 489, 490 y 495 del Código del Trabajo, pertinentes de la ley N° 18.883 y artículo 1.698 del Código Civil, **SE RESUELVE:**

I.- Que **SE RECHAZA** la excepción de incompetencia absoluta deducida por la denunciada.

II.- Que, se **RECHAZA** la denuncia y demanda subsidiaria, en todas sus partes.

III.- Que, no se condena en costas a la parte denunciante.

Regístrese, notifíquese vía correo electrónico a las partes y archívese en su oportunidad.

RIT T-45-2023

RUC 23- 4-0466309-7

Dictada por Rafael Repetto Figueroa, Juez suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

