

Los Lagos, veintitrés de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que ante este Tribunal se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento de aplicación general en los autos Rit N° O-14-2023, compareciendo don Pedro Ignacio Peña Sánchez, abogado, en representación de don JÜRGEN THOR MULSOW OLAVE, chileno, soltero, administrador de empresas de turismo, cédula de identidad N° 18.621.454-4, domiciliado en Padre Ricardo N°64, comuna de Futrono, legalmente asistido por el abogado don Sebastián Emilio Pávez Espinoza, y la demandada ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE FUTRONO, representada legalmente por don Claudio Rosamel Lavado Castro, ambos domiciliados para estos efectos en calle en Balmaceda S/N, comuna de Futrono, o, asistida por el abogado don Darío Fernando Montero Garcés.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de don Jürgen Thor Mulsow Olave, dedujo demanda, en contra de la Ilustre Municipalidad de Futrono, representada legalmente por su Alcalde don Claudio Rosamel Lavado Castro, solicitando se declare la existencia de relación laboral entre las partes, se declare justificado el despido indirecto, la nulidad del despido y que, por ende, se adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, condenando al demandado a que le cancele las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con y las costas de la causa.

Indica que su representado comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 24 de agosto de 2020 favor de la Ilustre Municipalidad de Futrono, mediante contrato de honorarios, pero que en la realidad era un contrato de trabajo.

Alega que la totalidad de labores que desempeñó durante todo el periodo laboral, fueron con constantes aumentos de sus funciones y remuneraciones, hasta el momento de que mi representado ejerció el despido indirecto, el 10 de marzo de 2023. En efecto, durante todo el tiempo que su representado desempeñó sus servicios a favor de la demandada, primero como “Profesional de apoyo” durante toda la relación laboral, y luego fue contratado paralelamente como “Coordinador de playas y plataformas digitales”



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

desde el 1 de enero de 2022 hasta el término de la relación laboral, cumpliendo funciones en ambos cargos en el Dirección de Turismo y Fomento de la I. Municipalidad de Futrono.

Narra que el cargo evidentemente era estable, permanente e indispensable en la organización jerárquica de la Municipalidad de Futrono. Durante todo el periodo fue sujeto a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones.

En efecto, los contratos celebrados con la demandada constituyeron una abierta infracción a la legislación aplicable, pues correspondieron a aquellos denominados “Contratos de Honorarios”. Así pues, bajo el principio de la primacía de la realidad corresponde imputarle la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante.

Su representado durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto es, 2 años y 6 meses, realizó numerosas funciones, y en virtud de éstas, es que se fueron extendiendo sus labores por un extenso periodo, como se podrá verificar mediante los contratos y demás pruebas. Cabe decir que la Ilustre Municipalidad de Futrono constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma.

Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre mi representado y el Municipio de Futrono, como marco regulatorio, es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables.

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

Siendo persona natural, mi representado tampoco estuvo sometido a un estatuto especial de aquellos que aplican en el Municipio.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

Por lo tanto, y según los contratos celebrados por mi mandante y la prueba que se rendirá en su oportunidad procesal, este prestó servicios primero como “Profesional de apoyo” durante toda la relación laboral, obligándose a desarrollar las siguientes funciones: distribución de material de turismo en oficinas, atención de público, orientar a turistas y visitantes, realizar capacitaciones y charlas a empresarios de turismo de la comuna, diseñar y ejecutar capacitaciones, llevar registro de empresas de turismo de la comuna, apoyar desarrollo de actividades de turismo aventura, promocionar actividades de turismo de intereses especiales, coordinar y promocionar eventos, asistencia técnica a emprendedores de turismo en materia de normativa de calidad de turismo, certificaciones y formalización, apoyo en formulación y postulación de proyectos de turismo, elaborar documentación administrativa y técnica relacionada al cargo, entre otras.

Por otro lado, mientras se desempeñó como “Coordinador de playas y plataformas digitales” se obligó a desarrollar las siguientes funciones: abrir las playas y todo lo que tenga que ver con concesión de playas, reclutamiento de personal de verano, manejo de redes sociales, mantención de plataforma web, control de cumplimiento de funciones de trabajadores de temporada, entre otras.

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

Conforme lo anterior, y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 4 de la Ley N° 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias.

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

- a) Que tales materias no sean las habituales de la municipalidad;
- b) Que se trate de cometidos específicos;
- c) Que sean transitorios y temporales.

En efecto, las labores prestadas por mi representado jamás fueron no habituales de la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que como se respaldará en la etapa procesal



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

correspondiente la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión.

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

La situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó a mi representado con la Ilustre Municipalidad de Futrono desde el momento en que los servicios se extendieron por más de 2 años y 6 meses, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.

De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolló mi representado a favor de su ex empleadora no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, norma excepcional que por lo demás debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Así entonces, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo, que indica al efecto: “Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”; y tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 4 de la ley N° 18.883 que prescribe: “Artículo 4°.- Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”, entonces procede establecer que la condición laboral de mi mandante corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores.

En cuanto al término de la relación laboral. La relación laboral entre su representado y la Ilustre Municipalidad de Futrono terminó el día 10 de marzo de 2023, fecha en la cual conforme lo establece el artículo 171 inciso 4° del Código del Trabajo, mi mandante decidió auto despedirse, y en consecuencia comunicó por escrito a la demandada su decisión de poner término al contrato de trabajo por haber incurrido ésta en la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo normativo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, enviando copia de esta comunicación a la respectiva Inspección Comunal.

Los mencionados incumplimientos establecidos en la carta de despido indirecto que se atribuyeron a la ex empleadora de mi representado son los siguientes:

1.- El no pago de las cotizaciones de Seguridad Social. Que se traduce en el incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 19 del Decreto Ley 3.500, asimismo se infringe lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo.

2.- La no escrituración del Contrato de Trabajo. Lo que se opone directamente a lo establecido en el Artículo 9° del Código del Trabajo

3.- No otorgamiento del feriado legal durante el periodo trabajado, en conformidad con el artículo 67 del Código del Trabajo.

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

Índices de Subordinación y Dependencia:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

Resulta indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la Municipalidad consideró al momento de celebrar los contratos de honorarios con mi representado, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable.

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

a) Forma que puede revestir la prestación:

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

En la especie, mi representado prestó servicios a favor de la Municipalidad de Futrono primero como “Profesional de apoyo” durante toda la relación laboral, obligándose a desarrollar las siguientes funciones: distribución de material de turismo en oficinas, atención de público, orientar a turistas y visitantes, realizar capacitaciones y charlas a empresarios de turismo de la comuna, diseñar y ejecutar capacitaciones, llevar registro de empresas de turismo de la comuna, apoyar desarrollo de actividades de turismo aventura, promocionar actividades de turismo de intereses especiales, coordinar y promocionar eventos, asistencia técnica a emprendedores de turismo en materia de normativa de calidad de turismo, certificaciones y formalización, apoyo en formulación y postulación de proyectos de turismo, elaborar documentación administrativa y técnica relacionada al cargo, entre otras.

Por otro lado, mientras se desempeñó como “Coordinador de playas y plataformas digitales” se obligó a desarrollar las siguientes funciones: abrir las playas y todo lo que tenga que ver con concesión de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

playas, reclutamiento de personal de verano, manejo de redes sociales, mantención de plataforma web, control de cumplimiento de funciones de trabajadores de temporada, entre otras.

Lo anterior, implica que los cargos y las funciones figuraron como habituales de la Municipalidad, conforme a ello no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios.

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

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

Su mandante prestó servicios a favor de la Municipalidad de Futrono durante 2 años y 6 meses, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo.

Es dable inferir que las labores las desarrolló en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca de la propia Municipalidad, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de sus contratos no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.

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

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

En la especie durante todo el período por el cual se extendió la relación laboral, mi mandante fue objeto de instrucciones por parte de su ex Jefe Directo, el Director de Turismo de la Municipalidad, Rodrigo Fuentes. Así, estuvo en todo momento sujeto a la observancia de su jefatura, tanto al inicio como al término



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando de su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados.

Estas instrucciones se verificaban diariamente de manera verbal o mediante correo electrónico, como se probará en la oportunidad procesal correspondiente. La constante dirección de la jefatura directa no constituye un simple lineamiento, sino que un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia. Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre la persona de mi mandante, sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones.

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

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

- En el contrato a honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa. "Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo.

En la práctica mi representado cumplió con una jornada de trabajo regular, de lunes a viernes entre 8:30 a 17:40 horas. Cabe decir que debía registrar tanto su entrada como salida reportándose con su jefatura. Esto no condice con las características propias de un contrato de honorarios, sino con uno de carácter subordinado y dependiente del empleador, esto es, un contrato de trabajo.

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

- En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua.

- En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXKV

En la especie, mi representado, cumplía su jornada laboral en las dependencias de la municipalidad, en el edificio ubicado en la Casa de la Cultura de Futrono, y después en la Casa de la Mujer de la comuna. Por otro lado, contaba con todos los insumos necesarios para su gestión administrativa, esto es, computador, escritorio, correo institucional, chaqueta, credencial, etc., todos suministrados por el Municipio.

Asimismo, el contrato suscrito por la demandada y su representado reconocen un grupo de beneficios, sin perjuicio de otros que eran acordados verbalmente y de manera constante durante el desarrollo de las funciones y el tiempo. Para efectos de ejemplificar la situación, se indicarán a saber: - Vacaciones - Días administrativos - Aguinaldos - Entre otros.

f) En cuanto al pago por los servicios prestados:

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

Si bien en la práctica mi representado emitió boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de Futrono, en la práctica recibía la contraprestación directamente del Departamento de Administración y Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral. Conforme al principio de la realidad y de acuerdo a la cotidianeidad del pago, esta constituía una forma de remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”, el cual se pagaba previa confección de un Informe Mensual de Gestión que se adjuntaba a la boleta emitida a nombre la ex empleadora y del cual el municipio guarda registro.

Así entonces, cabe inferir que el informe mensual: documento que informa el desempeño del trabajador y que habilita el pago de los “honorarios”, bajo la condición de que sea visado por su jefatura, es un instrumento esencial en la administración de la Ilustre Municipalidad de Futrono y que, por su puesto, constituye en sí mismo un índice de subordinación y dependencia el cual será probado en la oportunidad procesal correspondiente.

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



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

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

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

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

En la especie, entre mi mandante y su ex empleadora existió por más de 2 años un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a su contrato, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad y demás lugares en los cuales debía ejercer sus labores fuera de su jornada laboral, y sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores.

Asimismo, mi representada debía respetar obligaciones que le imponía el contrato conforme a la relación de subordinación y dependencia que tenía con la Ilustre Municipalidad de Futrono. Siendo todos estos hechos S.S., claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Municipalidad. Cuestión precisa que esta parte intenta probar, con el efecto de que se constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

práctica ha sido cuestionado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva

5. Estructura de remuneraciones.

Como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, la remuneración de mi representado al momento de ser desvinculado era por un monto de \$1.264.368 mensuales.

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

6. En cuanto a la nulidad del despido y del despido indirecto justificado.

Por las razones explicadas anteriormente, mi representado se vio en la necesidad de recurrir al derecho contemplado en el Artículo 171 del Código del Trabajo, esto es a auto despedirse, toda vez que su ex empleadora incurrió en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, esto es, incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato.

El artículo 171 dispone al efecto: “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda”...

Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo, que señala: “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”. En consecuencia, el incumplimiento de los deberes señalados en los incisos quinto y sexto del artículo 162° ya citado, nos faculta para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”.

7. Sobre las cotizaciones adeudadas.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, la ex empleadora adeuda a mi representado, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día 24 de agosto de 2020 hasta el 10 de marzo 2023. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

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

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo que dispone: “Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Y, por su parte el inciso séptimo de la norma citada que establece una sanción legal: “el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

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

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

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



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

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

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

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

Continuidad de los servicios.

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

Cabe hacer notar que la continuidad en los presentes autos encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios emitidas por mi representado a favor de la Municipalidad de Futrono por más de 2 años, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia de mi representado desde 24 de agosto de 2020 hasta el día 10 de marzo de 2023.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

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

Respecto a la renovación de contrato 2023.

Es menester señalar, que la ley N° 21.526 que otorga reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales, publicada el día 28 de diciembre de 2022. En su artículo 77, indica “Durante los años 2023 al 2026, las municipalidades podrán renovar las contrataciones de su personal sobre la base de honorarios sin quedar sujetas a las limitaciones establecidas en el artículo 4 de la ley N°18.883, u otra norma de similar naturaleza que les rija. Asimismo, los reemplazos del personal a honorarios no quedarán afectos a la limitación antes señalada.”

Que, como se ha afirmado en este libelo, mi representado prestó servicios para la Ilustre Municipalidad de Futrono, desde el 24 de agosto de 2020 hasta el día 10 de marzo de 2023, mediante la suscripción de diversos contratos a honorarios de manera sucesiva.

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

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

En cuanto a la calificación jurídica de la relación laboral.

La Constitución Política de la República consagra en sus artículos sexto y séptimo el denominado “Principio de Juricidad”, piedra angular del Estado de Derecho.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

Así resulta que las actuaciones de todos los poderes y órganos del Estado sólo tienen validez si reúnen las siguientes condiciones:

- a) Que el órgano del que emanen cuente con previa investidura regular;
- b) Que el mismo órgano haya obrado dentro de su competencia; y
- c) Que también haya obrado en la forma que prescribe la ley.

Luego, si no se reúnen todas estas condiciones el acto infringe el mencionado principio y, por consiguiente, se encuentra expuesto a ser anulado.

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

Se faculta a los municipios contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de los municipios, además exige la referida norma que la prestación de estos servicios sea sólo para cometidos específicos.

En consecuencia, existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como S.S., podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, efectuada por mi representado, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883.

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



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

La infracción de la ex empleadora al Principio de Juricidad denunciada por esta parte demandante S.S, se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la Municipalidad teniendo la facultad para contratar a mi representado bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarla bajo la norma del artículo 4° de la Ley N° 18.883, optó y con ello infringió este principio, por celebrar, con ésta, pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la ex empleadora se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que el Municipio, aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

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

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

Conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en el artículo 1.

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



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

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

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

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

Con todo y en atención a lo anterior, es que si bien su contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que prestó mi representado a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de labores permanentes, esenciales y fundamentales del Municipio, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la Municipalidad permanentemente realiza, por lo tanto éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que presté bajo el poder de mando de su ex empleadora, fueron generales y comunes, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de los mismos.

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



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

La respuesta, la encontramos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor: “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”.

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

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

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

Junto con la reciente jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, se ha



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

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

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

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

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

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

En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.

Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

Cabe advertir, que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de mi representado como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener en consideración inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

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

En este sentido, no resulta procedente aplicar dicha teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios

Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia al sostener que “dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

de apreciación de la prueba, en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda la significación y valía; seguidamente, porque comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relación que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y finalmente, porque significa olvidar proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ella, para mantener su fuente de ingresos”. Corte de Apelaciones de Santiago, 08.01.2014, Rol N° 1.205-2013.

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

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

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

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



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXKV

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

En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.

Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

Las peticiones concretas que efectúa:

1. Existencia de relación laboral.

En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre la demandada y mi representado existió relación laboral entre el día 24 de agosto de 2020 hasta el día 10 de marzo de 2023, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

2. Continuidad de los servicios.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

En virtud de lo expuesto solicito a se declare la continuidad de los servicios prestados por su mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Futrono desde el día 24 de agosto de 2020 hasta el día 10 de marzo de 2023

3. Indemnizaciones adeudadas.

Con motivo del despido indirecto justificado de mi representado, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

1. En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$1.264.368.

2. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 2 años y fracción superior a 6 meses: \$3.793.104.

3. En virtud de la letra b) del artículo 168° del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$1.896.552.

4. Feriados

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

- Feriado legal: \$ 1.896.552 que equivalen a 45 días (2 años)
- Feriado proporcional: \$ 514.177 que equivalen a 12,2 días (6 meses y 16 días).

5.-Otras prestaciones.

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

A. Cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal.

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

C. La remuneración correspondiente a 10 días de marzo de 2023: \$421.456.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

SEGUNDO: Que don Fernando Montero Garcés, abogado, en representación de la demandada Ilustre Municipalidad de Futrono, solicita tener por contestada la demanda entablada, admitirla a tramitación y acogiendo las excepciones o defensas opuestas, o cualquiera de ellas, o por los fundamentos que determine, rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

Niega la efectividad de todos los hechos indicados en la demanda y en que se basa la acción deducida y que por tal razón ellos empeczan a mi representada. En particular se niega que haya existido una relación laboral entre las partes; que se cumplan con los requisitos de subordinación y dependencia alegados; que no se configuren los requisitos del Art.4 de la ley 18.883 para así haber celebrado el convenio a honorarios; el período, los montos y conceptos demandados. -

De conformidad al artículo 452 del Código del Trabajo, vengo en contestar la demanda indicada y rechazarla en definitiva en todas sus partes con expresa condena en costas, conforme a los antecedentes de hecho y derecho que a continuación expongo. -

Deberá rechazarse la demanda por cualquiera de las siguientes excepciones o defensas:

Improcedencia de declaración de vínculo laboral y de prestaciones derivadas:

- Inexistencia de relación laboral

1. Que, con fecha 21 de agosto del año 2020, las partes celebraron un contrato de prestación de servicios a honorarios, el cual fue aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 1307 de fecha 21 de agosto del año 2020.

2. Que, con fecha 15 de febrero del año 2021, las partes celebraron un contrato de prestación de servicios a honorarios, el cual fue aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 600 de fecha 19 de marzo del año 2021.

3. Que, con fecha 03 de enero del año 2022, las partes celebraron un contrato de prestación de servicios a honorarios, el cual fue aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 776 de fecha 16 de marzo del año 2022.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXKV

4. Que, con fecha 03 de enero del año 2022, las partes celebraron un contrato de prestación de servicios a honorarios, el cual fue aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 919 de fecha 01 de abril del año 2022, rectificado mediante Decreto Alcaldicio N° 1144 de fecha 22 de abril del año 2022.

5. Que, con fecha 03 de enero del año 2023, las partes celebraron un contrato de prestación de servicios a honorarios, el cual fue aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 814 de fecha 23 de febrero del año 2023.

6. Con, con fecha 03 de enero de 2023, el Sr. Alcalde de la comuna mediante Oficio N° 00001/2023, informa al Sr. Mulsow, propuesta laboral para el año 2023. En donde se le señala que, durante los meses de enero a marzo de 2023, la contratación sería sobre la base de honorarios y su remuneración líquida de \$1.100.000. Y que desde el mes de marzo se considerará su traspaso a código del trabajo, conforme había sido permitido con la dictación reciente de la Ley. 21.526.

7. La carta de autodespido presentada por el Sr. Mulsow, e ingresada a la oficina de partes municipal con fecha 15 de marzo del año 2023, en la cual señala los siguientes tres incumplimientos graves: a) El no pago de cotizaciones previsionales; b) La no escrituración de su contrato de trabajo; c) No otorgamiento de feriado legal durante el periodo trabajado.

8. El Decreto N° 02099 de fecha 14 de junio de 2023, que aprueba la renuncia voluntaria del Sr. Mulsow y que pone término al contrato de prestación de servicios a honorarios con la Municipalidad de Futrono.

Cabe señalar desde ya, que las designaciones que recibió el actor en los respectivos contratos, no obedecen como pretende a un cargo estable, permanente e indispensable, dado que no existen en el reglamento interno de la Municipalidad de Futrono.

Que el vínculo contractual que existió en la especie, entre las partes, es de naturaleza civil, y no se rige por las disposiciones del Código del Trabajo.

En efecto, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley 18.883, faculta a la Municipalidad para contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las reglas generales.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

Que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les será aplicable las disposiciones de la ley 18.883, y con menor razón las establecidas en el Código del Trabajo.

Por lo tanto, la Municipalidad de Futrono al contratar al demandante para cometidos especificados en el contrato, sobre la base de honorarios, no ha hecho más que ejercer una facultad conferida por la ley, y no se entiende de qué forma pueden tener lugar las prestaciones demandadas en estos autos.

En efecto, la contratación a honorarios procede para el desempeño de labores accidentales y/o para cometidos específicos, propios de las tareas habituales del servicio, en la medida que estén claramente individualizados y determinados en el documento, lo que ocurre respecto a los contratos celebrado entre las partes, según se explicó más arriba.

En efecto, cada contrato de prestación de servicios sobre la base de honorarios suscrito entre las partes indica expresamente: los cometidos específicos que debía ejecutar el demandante, sin que la ejecución del mismo signifique en caso alguno configurar relación jerárquica y dependencia, los honorarios que recibiría el contratante por los cometidos específicos, el plazo de vigencia del contrato, los derechos y obligaciones que emanan del contrato y que los contratantes se rigen íntegramente por las estipulaciones del mismo. Todas estas disposiciones no son indicios de que en la práctica haya existido un contrato de trabajo.

Por lo anterior, el demandante era quien decidía como y cuando realizar sus labores encomendadas, sin exigencia de cumplir horario sino sólo, lo que es natural y obvio, debía prestar sus servicios dentro de la jornada habitual establecida por la Municipalidad.

Lo anterior quedó establecido en los convenios a honorarios, lo que implica la inexistencia de subordinación y dependencia, cumplimiento de horarios, etc.

Lo antes expuesto se desprende de la siguiente normativa:

El Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley 18.883, establece en su artículo 1º:

"El estatuto administrativo de los funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. A los alcaldes sólo les serán aplicables las normas relativas a los



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

deberes y derechos y la responsabilidad administrativa. Los funcionarios a contrata estarán sujetos a esta ley en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos".

Luego, en su artículo 3°, el mismo cuerpo legal prescribe que: Quedarán sujetas a las normas del Código Del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación. El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se registrará también por las normas del Código del Trabajo".

Que como puede apreciarse el demandante en estos autos, no se encontraba en los casos regulados por el artículo 3 del estatuto de funcionarios municipales, norma que es la única que permite contratar en base a contrato de trabajo, por lo tanto, no cabe aplicar a su respecto las disposiciones establecidas en el Código Del Trabajo.

Por otro lado, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales dispone en el Artículo 4° que "Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se registrarán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto."

Que a partir de lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 18.883, el ordenamiento jurídico faculta expresamente a los municipios para que puedan contratar sobre la base de honorarios la prestación de servicios para cometidos específicos, como ha ocurrido en la especie. De tal forma, que cuando la municipalidad y los contratantes suscriben el contrato de honorarios, se someten a las disposiciones contenidas en el mismo y en lo no regulado, según lo dispuesto en el Código Civil, no resultando aplicable ni siquiera lo dispuesto en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, ni menos las reglas del Código del Trabajo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

Que por lo anterior el demandante ha errado en el ejercicio de sus derechos, por entablar incorrectamente su demanda, ya que al ser de naturaleza civil el vínculo que regía la relación entre los contratantes, se aplican a su respecto las normas pactadas por los contratantes en el ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad que gobierna el derecho privado, y en consecuencia por las normas del Derecho Civil, resulta ser otro el Tribunal llamado a resolver cualquier discrepancia contractual que pueda existir en la práctica.

Posibilidades de contratación de funcionarios por parte de las municipalidades.

Del análisis de las normas transcritas, podemos concluir que las Municipalidades pueden contratar a su personal, para realizar las diversas funciones que le competen y en sus distintos grados, bajo las siguientes modalidades:

- Cargos de planta: Que son aquellos que conforman la organización estable de la municipalidad y que sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley n° 18.695. A ellos se les aplican las disposiciones de la ley 18.883.

- Empleos a contrata: Que son aquellos que durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año, y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo prórroga acordada con 30 días de anticipación. El estatuto aplicable en este caso también es la ley 18.833.

- Contratación sobre la base de honorarios o a honorarios: Este sistema de contratación de las municipalidades procede en los siguientes casos:

- a) Cuando se contrate a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, para realizar labores accidentales, no habituales de la municipalidad;

- b) Cuando se contrate a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera;

- c) Cuando se contraten servicios para cometidos específicos –aunque se trate de funciones municipales–, conforme a las reglas generales. En este caso se aplican las disposiciones del respectivo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXKV

contrato y no le son aplicables las normas del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, y con menor razón las disposiciones del Código del Trabajo.

En el primer caso se exige que se trate de profesionales para realizar labores accidentales NO habituales de la Municipalidad.-

En el último caso la ley sólo pide que se trate de cometidos específicos, esto es, determinados, precisados, sin limitación de temporalidad o que éste sea un factor a considerar. -

También referente al último caso, la Contraloría General de la República, que contiene la jurisprudencia obligatoria para las Municipalidades ha resuelto a este respecto que la ley estatutaria municipal autoriza convenir la realización de cometidos específicos, que pueden recaer en labores permanentes o habituales de la institución, pero debe tratarse de tareas concretamente determinadas (Nr.20.903/90); de tareas puntuales,

- Contrato de Trabajo: Como ya se expresó, sólo las actividades expresadas en el artículo 3 de la ley 18.883 quedan sujetas a las reglas del Código del Trabajo, sin que el demandante se encuentre en algunas de dichas situaciones.

En el caso en comento, la modalidad seleccionada por la Municipalidad de Futrono para contratar civilmente con la parte demandante, ha sido la contratación a honorarios, facultad establecida legalmente en el artículo 4 de la ley 18.883. Específicamente el sistema de contratación a que se hace alusión, tiene asidero en lo dispuesto en el inciso 2º del artículo mencionado, y en la práctica se tradujo en que el demandante debía ejercer los cometidos específicos establecidos.

- Acuerdos en convenios de honorarios.

De otro lado, el actor sostiene que en la práctica existió un contrato de trabajo, afirmación que es totalmente errónea ya que dichas condiciones pueden formar perfectamente parte del contrato a honorarios suscrito entre las partes (como en la especie) y no por ello, perderá su naturaleza como tal, y pasar a ser, por lo tanto, vínculo laboral regulado por el Código de la materia.

Tal como ha sido precisado por la Contraloría General de la República, que constituye la jurisprudencia administrativa obligatoria para las Municipalidades, y no desde ahora sino desde siempre y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

hasta la fecha, en el Dictamen Nr. 7266 de 2005, se resolvió que “cabe señalar, que las tareas cumplidas a honorarios, constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares a la Administración, que no confiere a quien los efectúa, la calidad de funcionario público, o sea en el desempeño de esas funciones, a los contratados no les son aplicables las normas estatutarias que rigen la labor de esos funcionarios (Aplica dictámenes N°s 11.862 de 1990 y 6.187 de 1996).

De hecho, la circunstancia que se incluyan cláusulas que contemplen derechos y obligaciones similares a lo previsto en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, no permite considerarlos como tales (Aplica dictamen N° 39.451 de 1997).

Por tal razón, la Contraloría General de la República en su jurisprudencia uniforme ha sostenido que “Las personas contratadas a honorarios, si así se estipula en los respectivos convenios, pueden gozar de beneficios análogos a los que gozan los empleados públicos, tales como feriados, licencias médicas, permisos, viáticos, indemnización de accidentes en actos de servicio , pago de pasajes y de horas extraordinarias, asignación familiar, siempre que con cargo al contrato y acreditando en cada caso el requisito legal que hace procedente el beneficio, sin que ello implique, por supuesto, hacer aplicables a esas personas los preceptos estatutarios propios de los empleados públicos” (Dictamen Nr.13.975/90).

Atendido lo anterior, solamente serán aplicables en estas convenciones, las normas contenidas en el respectivo contrato, así como la normativa del Título XXIX, Libro IV del Código Civil (artículo 2116 y siguientes), relativas al mandato.

- Del vínculo entre las partes

Así entonces, no ha existido un vínculo laboral entre las partes, ya que la Municipalidad de Futrono en ejercicio de la facultad consagrada en el artículo 4 de la ley 18.883 mantuvo una relación de prestación de servicios –distintos- sobre la base de honorarios con la parte demandante, regida por las normas del respectivo contrato y por las disposiciones que se establecen en el título XXVI libro IV del Código Civil (Del arrendamiento de servicios inmateriales), relación en donde prima el principio de autonomía de voluntad de las partes contratantes, en virtud de que se celebró contrato de honorarios para la realización de cometidos específicos establecidos expresamente en el contrato, independientemente que sean varios, de tal forma que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

la contratación no obedece a una relación laboral en los términos descritos por el demandante, toda vez que fue contratado sus servicios para ejecutar funciones específicas en la Dirección de Turismo, y donde se requería la contratación de estos servicios para llevarlos a efecto, específicamente las funciones señaladas en cada convenio.-

Que mientras duró la relación contractual, el actor manifestó plena conformidad con ella, emitiendo las correspondientes boletas de honorarios.

Que claramente lo que pretende la parte demandante en la especie es utilizar este procedimiento laboral, para que la relación contractual de prestación de servicios sobre la base de honorarios se transforme injustificadamente en una relación laboral, la que a todas luces, no existió, atentando contra la teoría de los actos propios, ya que pretende valerse de un convenio firmado por él, para aprovecharse de la situación, sosteniendo ahora algo distinto de lo que firmó para obtener beneficios económicos no considerados.

Por otro lado, ha de indicarse que el artículo 8 de la Ley N°19.880 dispone que los actos administrativos gozan de una presunción de legalidad, de imperio y de exigibilidad siendo válidos en la medida que no se declare lo contrario por un juez o por la propia administración.

En el caso en cuestión esta Municipalidad ha sostenido la validez de los mismos, servicios que fueron contratados para cometidos específicos en cada caso y sólo por los periodos contenidos en los respectivos contratos a honorarios, no siendo efectivo establecer que las labores que debieron ser ejecutadas por el actor hayan excedido las descripciones contenidas en sus contratos de prestación de servicios. En vista de lo anterior, ha de tenerse por establecido que los derechos que adquirió el demandante con ocasión de la prestación de sus servicios son sólo aquellos contemplados en sus respectivos contratos de prestación de servicios a honorarios.

Por otra parte, ha de indicarse que, si lo pretendido por el actor fue restar valor a los actos administrativos que dieron inicio a su vinculación con la Ilustre Municipalidad de Futrono, aquello no ha sido expresamente pedido por aquella ni lo mismo ha sido declarado por la administración en los términos establecidos por el artículo 53 de la Ley N°19.880.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

Que, así las cosas, los actos administrativos son plenamente válidos, no existiendo ni competencia ni facultades de este tribunal para establecer lo contrario, debiendo en consecuencia desestimarse la demanda en todas sus partes.

Inexistencia de incumplimientos de la Municipalidad de Futrono que justifiquen un despido indirecto.-

a) No pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social. -

Se demanda el pago de las cotizaciones durante todo el período que prestó servicios y las que deriven de la aplicación de los incisos 5 y 7 del Art.162 del Código del Trabajo.-

Bajo ningún respecto resulta procedente el cobro de lo anterior por cuanto y aunque hipotéticamente se llegare a dar por establecida la existencia de una relación laboral, en ningún caso le correspondió a la Municipalidad el pago de las cotizaciones. -

Para lo anterior cabe considerar que en todos los convenios celebrados se estableció lo siguiente:

“XXXX: Las partes dejan constancia que la Ilustre Municipalidad de Futrono no se hace responsable de pagar las cotizaciones previsionales a que esté obligado el prestador de servicios en su calidad de independiente. Por consiguiente, es de exclusiva responsabilidad del contratado pagar sus cotizaciones previsionales en las Instituciones respectivas conforme lo establecido en el Decreto Ley N° 3500 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1980.

En consecuencia, sin necesidad de estimar configurada o no una relación laboral, la parte demandante siempre tuvo la obligación de imponerse y pagar sus respectivas cotizaciones. -

Es útil tener presente y reiterar que el pacto por el cual la Administración contrata sobre la base de honorarios los servicios de una persona, no sólo constituye el marco de los derechos y obligaciones de quien los presta, sino también de quien los requiere, de tal manera que el convenio resulta igualmente vinculante para ambas partes (Aplica dictamen de la Contraloría N° 12.473 de 2002).

Así entonces, habiéndose establecido la obligación de pagar el demandante su cotización no puede después desconocerse y exigirse un eventual pago a la Municipalidad. - Ello atenta contra la clara doctrina de los actos propios. - Sería aprovecharse de su propia negligencia.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

Por lo anterior, para el improbable caso de acogerse la demanda, no corresponde, en ningún caso, se condene al pago de cotizaciones previsionales que fueron de cargo del propio demandante.

b) No escrituración del contrato de trabajo:

Del momento que existieron celebrados por las partes convenios de prestación de servicios a honorarios, en el marco de lo establecido en el Art.4 de la ley 18.883, no podía surgir la “obligación” de tener que celebrar o escriturar un contrato de trabajo.

Es más, la ley 18.883 no le permite a la Municipalidad celebrar un contrato de trabajo para desempeñar estas funciones específicas, debiendo esta Corporación dar cumplimiento irrestricto al principio de legalidad de los actos municipales. -

En consecuencia, en ningún caso esta imputación puede ser constitutiva de un “incumplimiento grave” de las obligaciones de la Municipalidad. -

c) No otorgamiento de feriado legal durante el periodo trabajado.

Que, en relación a lo aquí planteado, resulta del todo improcedente señalar el No otorgamiento de feriado legal.

En los registros internos del Municipio y como se acreditará en su oportunidad, el Sr. Mulsow solicito los beneficios de descanso pactados en su contrato de prestación de servicios tanto respecto del año 2021 y del año 2022.

Improcedencia Peticiones Demandadas. -

Sin perjuicio de lo analizado, que basta para el rechazo de la demanda y con ello la improcedencia de los supuestos conceptos demandados, paso a referirme a estos últimos.

A.- Del momento que no existió relación laboral, y que tampoco no se configura ningún supuesto incumplimiento grave de obligaciones de la Municipalidad, no cabe la indemnización demandada de pre aviso; de años de servicios ni de recargo. -

B.- Improcedencia demanda de pago de las cotizaciones previsionales y de salud respectivamente adeudadas. -



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

Se demanda el pago de las cotizaciones durante todo el período que prestaron servicios y las que deriven de la aplicación de los incisos 5 y 7 del Art.162 del Código del Trabajo. -

Bajo ningún respecto resulta procedente el cobro de lo anterior por cuanto y aunque hipotéticamente se llegare a dar por establecida la existencia de una relación laboral, en ningún caso le correspondió a la Municipalidad el pago de las cotizaciones. -

Para lo anterior cabe considerar que en todos los convenios celebrados se estableció lo siguiente: (cláusula 7ma según el caso)

XXXXXXX. Las partes dejan constancia que la Ilustre Municipalidad de Futrono no se hace responsable de pagar las cotizaciones previsionales a que esté obligado el prestador de servicios en su calidad de independiente.

Por consiguiente, es de exclusiva responsabilidad del contratado pagar sus cotizaciones previsionales en las Instituciones respectivas conforme lo establecido en el Decreto Ley N° 3500 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1980.

En consecuencia, sin necesidad de estimar configurada o no una relación laboral, la parte demandante siempre tuvo la obligación de imponerse y pagar ellos sus respectivas cotizaciones. -

Es útil tener presente y reiterar que el pacto por el cual la Administración contrata sobre la base de honorarios los servicios de una persona, no sólo constituye el marco de los derechos y obligaciones de quien los presta, sino también de quien los requiere, de tal manera que el convenio resulta igualmente vinculante para ambas partes (Aplica dictamen de la Contraloría N° 12.473 de 2002).

Así entonces, habiéndose establecido la obligación de pagar el demandante sus cotizaciones no puede después desconocerse y exigirse un eventual pago a la Municipalidad.

Ello atenta contra la clara doctrina de los actos propios. - Sería aprovecharse de su propia negligencia. Por lo anterior, para el improbable caso de acogerse la demanda, no cabe se declare la nulidad de ningún eventual “término” porque no ha habido despido ni tampoco corresponde, en ningún caso, se condene al pago de cotizaciones previsionales QUE FUERON DE CARGO DEL PROPIO DEMANDANTE. -



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

Por la cláusula contractual establecida queda claro que la obligación de pagar las cotizaciones previsionales y de salud correspondieron al propio demandante, posibilidad en base a una normativa vigente, actualmente ya obligatoria. Entonces, no puede condenarse al pago de nada durante el período en que duró la prestación de servicios.

DETALLE DE LO DEMANDADO:

a) Existencia de relación laboral: (24 de agosto de 20202 y hasta el 10 de marzo de 2023).

Se está a lo ya expuesto precedentemente y en especial a la naturaleza civil del contrato que SS., le toca conocer.

b) Continuidad de servicios: (24 de agosto de 20202 y hasta el 10 de marzo de 2023).

En los casos de contratación a honorarios, la ley SÓLO PIDE QUE SE TRATE DE COMETIDOS ESPECÍFICOS, esto es, determinados, precisados, sin limitación de temporalidad o que éste sea un factor a considerar, por lo que su renovación no es elemento que permita servir de base para lo que pretende mañosamente la actora.

c) Indemnizaciones adeudadas: Sustitutiva de aviso previo: \$1.264.368

Indemnización por años de servicios: \$3.793.104

Recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicios: \$1.896.552

Se solicita desde ya el rechazo de todas estas indemnizaciones negando su procedencia y monto.

d) Feriados: Solicita por concepto de feriado legal: \$1.896.552

Feriado proporcional: \$514.177

Se niega categóricamente la procedencia de estos cobros, a todo evento por cuanto el demandante sí hizo uso del período de vacaciones convenido contractualmente existiendo registros de aquello, por lo que en ningún caso se comprende todo el período demandado. –

A todo evento se alega la prescripción de 2 años para cualquier eventual derecho que se pretenda a este respecto. –

e) Improcedencia de cualquiera de los otros cobros efectuados en la demanda.

Improcedencia Declaración De Nulidad De Despido Y Prestaciones Derivadas.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXKV

Independientemente de lo antes señalado, me permito hacer presente que de acuerdo a la actual jurisprudencia de Unificación de la Excma. Corte Suprema, tampoco procede declarar la nulidad de ningún despido tratándose de funcionarios de la administración del Estado que prestaron servicios en base a un convenio a honorarios. -

En efecto, se ha resuelto ya en forma uniforme la siguiente doctrina: “Cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1 de la Ley N° 18.575- concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la institución de nulidad del despido, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la gravosa punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo” (CS Chávez c/ Ilustre Municipalidad de Maipú s/ Nulidad del despido - Órganos del Estado, ROL:38863-17, 5.07.2018); Rol 22.911-2019, sentencia de fecha 18.03.2021)

TERCERO: Que en la audiencia de juicio la demandante produjo la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL: 1. Carta de auto despido emitida por el actor, don Jürgen Thor Mulsow Olave, con destino a la I. Municipalidad de Futrono, de fecha 10 de marzo de 2023.

2. Carta de comunicación de auto despido emitida por el actor, don Jürgen Thor Mulsow Olave, con destino a la I. Municipalidad de Futrono, con destino a la Inspección Provincial del Trabajo Ranco, con fecha 10 de marzo de 2023.

3. Comprobante de envío de carta de auto despido a través de correspondencia certificada vía Correos de Chile, con fecha 10 de marzo de 2023.

4. Comprobante de envío de carta de comunicación de auto despido a través de correspondencia certificada vía Correos de Chile, de fecha, 10 de marzo de 2023.

5. Copia de Decreto alcaldicio N°1307, de fecha 21 de agosto de 2020



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

6. Copia de certificado de disponibilidad presupuestaria N°953 contrato a honorario, con fecha 21 de agosto de 2020.

7. Copia de contrato de prestación de servicios a honorarios, suscrito entre las partes, de fecha 21 de agosto de 2020.

8. Copia de certificado de disponibilidad presupuestaria N°00603/2021, de fecha 1 de marzo de 2021.

9. Copia de Decreto N°00600/2021, de fecha 19 de marzo de 2021.

10. Copia de contrato de prestación de servicios a honorarios, suscrito entre las partes, de fecha 3 de enero de 2022.

11. Copia de contrato a honorarios a suma alzada, suscrito entre las partes, de fecha 3 de enero de 2022.

12. Copia de certificado de disponibilidad presupuestaria N°00674/2022, de fecha 23 de febrero de 2022.

13. Copia de Decreto N°00776/2022, de fecha 16 de marzo de 2022.

14. Copia de certificado de disponibilidad presupuestaria N°01196/2022, de fecha 29 de marzo de 2022.

15. Copia de Decreto N°00919/2022, de fecha 01 de abril de 2022.

16. Copia de contrato a honorarios a suma alzada, suscrito entre las partes, de fecha 3 de enero de 2023.

17. Copia de certificado de disponibilidad presupuestaria N°00551/2023, de fecha 03 de febrero de 2023.

18. Documento denominado “coordinación de eventos” correspondiente a un decreto del actor, de fecha 28 de febrero de 2023.

19. Boletas de honorarios electrónicas emitidas por el actor, con cargo a la I. Municipalidad de Futrono, con los siguientes números:

- 21 al 23, 25, 26, todas del año 2020.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

- 29, 31 al 37, 39 al 43, todas del año 2021.
- 44 al 50, 53, 55 al 61, 63 al 66, 68 al 71, 73, todas del año 2022.
- 74 al 76, todas del año 2023.

20. Copia de certificado, correspondiente al actor, de FONASA, con fecha de emisión 18 de junio de 2023.

21. Copia de certificado de cotizaciones de FONASA, correspondiente al actor, con fecha de emisión 18 de junio de 2023.

22. Copia de Oficio N°00001/2023, de fecha 3 de enero de 2023.

23. 6 correos electrónicos, remitidos por y a la demandante, por parte de sus jefaturas y compañeros de la I. Municipalidad de Futrono.

24. Certificado de acreditación correspondiente al actor, con fecha de realización 23 de agosto de 2021.

25. Certificado de acreditación correspondiente al actor, de fecha 24 de marzo de 2021.

26. Certificado de acreditación correspondiente al actor, de fecha 28 de octubre de 2021.

27. Set de 6 fotografías que dan cuenta de capacitaciones y actividades realizadas por la demandante en calidad de funcionario de la I. Municipalidad de Futrono.

28. Fotografías en color correspondiente a las 2 credenciales institucionales otorgadas al actor, para el cumplimiento de sus funciones

II.- CONFESIONAL: Comparece doña Nicole Cristina Ávila Salas, cédula de identidad N° 16.369.312-7, 36 años, soltera, arquitecta, domiciliada en Balmaceda esquina Alesandri s/n comuna de Futrono, quien, previamente juramentado en forma legal, declara lo que consta en audio.

III.- EXHIBICION DE DOCUMENTOS: 1. Contratos y/o convenios suscritos entre el actor y la I. Municipalidad de Futrono, debidamente visados, respecto del periodo que va desde el 24 de agosto de 2020 hasta el día 10 de marzo de 2023.

2. Decretos o resoluciones en donde se aprueba la contratación del actor y la I. Municipalidad de Futrono, respecto del periodo que va desde el 24 de agosto de 2020 hasta el día 10 de marzo de 2023.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

IV.- OFICIOS: 1.- Oficio AFP PLAN VITAL, a folio 45.

2.- Oficio FONASA, a folio 43.

3.- Oficio AFC CHILE S.A., a folio 49.

CUARTO: Que por su parte la demandada, Ilustre Municipalidad de Futrono, rindió la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL: 1. Decreto Alcaldicio N° 1307-2020 que aprueba Contrato de Trabajo de fecha 24 de agosto de 2020 entre la Ilustre Municipalidad de Futrono con don Jürgen Thor Mulsow Olave.

2. Decreto Alcaldicio N° 600-2021 que aprueba Contrato de Trabajo de fecha 15 de febrero de 2021 entre la Ilustre Municipalidad de Futrono con don Jürgen Thor Mulsow Olave.

3. Decreto Alcaldicio N° 776-2022 que aprueba Contrato de Trabajo de fecha 03 de enero de 2022 entre la Ilustre Municipalidad de Futrono con don Jürgen Thor Mulsow Olave.

4. Decreto Alcaldicio N° 1144-2022 que aprueba Contrato de Trabajo de fecha 01 de abril de 2022 entre la Ilustre Municipalidad de Futrono con don Jürgen Thor Mulsow Olave.

5. Decreto Alcaldicio N° 814-2023 que aprueba Contrato de Trabajo de fecha 03 de enero de 2023 entre la Ilustre Municipalidad de Futrono con don Jürgen Thor Mulsow Olave.

6. Feriado Legal, Artículos 102 al 107, Estatuto Administrativo autorizado al restador de servicios Jürgen Thor Mulsow Olave vacaciones de los periodos 2021-2022.

7. Oficio N° 01-2023 de fecha 03 de enero de 2023 de don Claudio Lavado Castro Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Futrono a Jürgen Thor Mulsow Olave, sobre propuesta de Remuneración y calidad Contractual para el año 2023.

8. Decreto Alcaldicio N° 2099-2023 que aprueba renuncia voluntaria interpuesta por don Jürgen Thor Mulsow Olave.

II.- CONFESIONAL: comparece don Jürgen Thor Mulsow Olave, cédula de identidad N°18.621.454-4, domicilio Pancul Parcela N°26, comuna de Los Lagos, quien previamente juramentado en forma legal, declara lo que consta en audio.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

III.- TESTIMONIAL: 1. Don Rodrigo Fuentes Fuentes, Director de Turismo y Desarrollo de la Municipalidad de Futrono, RUT: 16.320.453-3, con domicilio para estos efectos en Balmaceda Esquina Alessandri sin número de la comuna de Futrono, quien previamente juramentado en forma legal, declara lo que consta en audio.

2. Sandra Castillos Rosales, Directora de Gestión de Personas de la Municipalidad de Futrono, RUT: 14.081.721-K, con domicilio para estos efectos en Balmaceda Esquina Alessandri sin número de la comuna de Futrono, quien previamente juramentado en forma legal, declara lo que consta en audio.

QUINTO: Que tanto ambos litigantes formularon sus observaciones a la prueba rendida y sus conclusiones a la misma.

SEXTO: Que para un mejor acierto de la sentencia conviene recordar que don Jürgen Thor Mulsow Olave dedujo demanda de despido indirecto, nulidad de la desvinculación y cobro de prestaciones laborales en contra de la Ilustre Municipalidad de Futrono, pretensiones que esta última solicita sean desestimadas por estimar que en la especie no existía relación laboral alguna para con la actora sino que el vínculo contractual que las ligaba era a honorarios.

SÉPTIMO: Que en lo relativo a la supuesta relación laboral habida entre los litigantes, debe tenerse presente que el artículo 7 del Código del Trabajo reza “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por dichos servicios una remuneración determinada.” Por su parte el inciso primero del artículo 8 del cuerpo legal citado preceptúa “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el precepto anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.”

OCTAVO: Que de los preceptos reproducidos anteriormente se desprenden los requisitos propios de una relación laboral, a saber, una prestación de servicios personales, una remuneración por éstos y la ejecución del servicio bajo subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se efectúa. En lo referente al último elemento reseñado en el fundamento precedente, la subordinación y dependencia en que deben ejecutarse los servicios, importante es precisar su concepto.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

Al respecto, doña Gabriela Lanata Fuenzalida en su obra “Contrato Individual de Trabajo”, Editorial AbeledoPerrot LegalPublishing, Cuarta Edición Revisada y Actualizada, noviembre de 2010, páginas 99 y 100, expresa “La doctrina la ha entendido desde un punto de vista jurídico, es decir, se traduce en el poder de mando, dirección, control y fiscalización que ejerce el empleador sobre el trabajador, directa e indirectamente, dentro de los términos del contrato. Es así como en el ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas.”, precisando más adelante que se manifiesta en la obligación de asistencia del trabajador a prestar servicios en las oportunidades convenidas en el contrato, la prestación de servicios en el lugar físico que determine el contrato, cumplimiento por parte del dependiente de una jornada de trabajo, acatamiento al poder de dirección del empleador, y sometimiento del trabajador al reglamento interno de la empresa y al poder disciplinario del empleador.

Por otro lado, don Sergio Gamonal Contreras y doña Caterina Guidi Moggia, en la obra “Manual del Contrato de Trabajo”, Editorial AbeledoPerrot LegalPublishing, Tercera Edición Revisada y Actualizada, junio de 2012, páginas 32 y 33, expresan “La determinación jurisprudencial de la subordinación, tanto en derecho comparado como en nuestro país, está dada por un haz de indicios.

Los indicios son “factores reveladores de la posición de dependencia (jurídica) del trabajador respecto del empleador, cuya concurrencia permite, por el método tipológico, calificar el vínculo jurídico como vínculo laboral.

Aplicando el método tipológico se ha entendido la subordinación como un tipo normativo que describe de modo abierto y aproximado una determinada condición que debe ser correspondida por los hechos a ser calificados, a través de un juicio de semejanza entre el tipo normativo y el caso fáctico. No es necesario que concurran en cada caso todos los indicios, sino el número suficiente que permita al juez formarse convicción acerca de la existencia de la subordinación”, agregando más adelante “Los índices ocupados por nuestra jurisprudencia judicial y administrativa pueden sistematizarse de la siguiente forma:

a) Obligaciones de puesta a disposición: Control de asistencia, cumplimiento de horario (jornada), cumplimiento de instrucciones y órdenes, permanencia en la sede empresarial, continuidad en la prestación



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

de los servicios, solicitar autorización para ausentarse de las labores, estar a disposición del empleador, uso de signos corporativos y exclusividad de los servicios.

b) Obligaciones de fiscalización: Supervisión directa, dependencia jerárquica, rendir cuenta o dar cuenta, vigilancia por parte del empleador, dirección y control del trabajo, sujeción al régimen disciplinario.

Estos índices serán evaluados caso a caso y, como ya dijimos, deberá concurrir el número suficiente (uno o más) para generar la convicción del juzgador.”

NOVENO: Que al haber negado la demandada toda relación laboral con la demandante, corresponde a esta última acreditar dicho vínculo contractual.

DÉCIMO: Que previo al análisis de las exigencias anteriormente citadas para los efectos de determinar concurrente una relación laboral en los términos de los artículos 7 y 8 del código del ramo, es necesario considerar que con el mérito de los contratos celebrados entre ambos litigantes el 21 de agosto de 2020, 15 de febrero de 2021, 03 de enero de 2022, y 03 de enero de 2023, es posible inferir que el actor se comprometió a ejercer servicios en el departamento de turismo (y desarrollo estratégico) de la entidad demandada.

Las funciones a desempeñar se indican claramente en cada contrato a honorarios y se manifiesta expresamente que sus labores son necesarias, accidentales y no habituales del municipio.

Por otro lado, relevante resulta considerar que en los citados vínculos contractuales se consigna, amén de la duración de la prestación de servicios, que la demandada se obligaba a cancelar a la demandante a título de honorarios una suma determinada pagada en cuotas mensuales, previo informe mensual de actividades y de la emisión de la boleta de honorarios, sumas que eran enteradas con cargo a los fondos explicitados en el mismo vínculo contractual.

De igual forma se refiere que el contrato es de naturaleza civil y no existe vínculo de subordinación ni dependencia, agregándose que la prestadora del servicio no se consideraría funcionaria pública.

DÉCIMO PRIMERO: Que siguiendo este razonamiento, con el mérito de los antes reseñados contratos a honorarios, lo declarado por los testigos y absolvente, del detalle de actividades realizadas por la demandante y de las boletas a honorarios emitidas por el actor, dimana que este última prestó servicios



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

ininterrumpidamente para el municipio demandado bajo la modalidad de contrato a honorarios desde el 24 de agosto de 2020 hasta el 31 de marzo de 2023.

DÉCIMO SEGUNDO: Que establecido lo anterior corresponde analizar los presupuestos necesarios que hacen procedente la existencia de una relación laboral.

Atento lo expresado, para determinar en la especie si se está frente a una relación laboral, se deben tomar en cuenta, entre otros, elementos tales como la obligación de asistencia del supuesto trabajador, el cumplimiento de su parte de un horario de trabajo, la sujeción a instrucciones, órdenes y control en la ejecución de las labores y el hecho de estar a disposición de la empleadora a fin de prestar los servicios en el momento que se le requiera.

DÉCIMO TERCERO: Que en la especie, de los contratos celebrados entre ambos litigantes se infiere que el actor debía prestar dentro de una jornada semanal de 44 horas y dentro del horario de funcionamiento del municipio. Sin embargo, en los contratos de los años 2022 y 2023 se agrega que debía registrar su ingreso y salida a través de los medios habilitados por la Municipalidad.

En los contratos celebrados entre ambos litigantes se reconocen a la actora una serie de derechos laborales tales como la posibilidad de hacer uso de licencias médicas y quince días hábiles de descanso, siempre y cuando la prestación de servicios fuese de a lo menos un año de antigüedad para el municipio, permisos por matrimonio y fallecimiento entre otros.

Íntimamente relacionado con lo anterior, se aparejó peticiones de días de descanso de abril y septiembre de 2022, efectuadas en un formulario denominado “Solicitud de permisos y feriado legal”.

DÉCIMO CUARTO: Que siguiendo este razonamiento, relevante resulta considerar en este punto que el artículo 4 de la ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, dispone “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

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

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

Así las cosas, se ha entendido que el contrato a honorarios se erige como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración estatal puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual.

Se entienden por labores accidentales y no habituales aquéllas que, no obstante ser propias de la entidad estatal, son ocasionales, esto es, circunstanciales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del organismo respectivo, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar las labores permanentes conforme a dicha modalidad.

Como corolario de lo antes razonado, si una persona se incorpora a la dotación de la administración estatal bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la ley 18.883, pero en la práctica presta un determinado servicio que no tiene las características de especificidad y particularidad que consagra dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos indiciarios de una relación del trabajo y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral, ello en razón de que este último cuerpo legal constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, a pesar de concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el dependiente queda al margen del Código Laboral, en una situación de precariedad laboral que no tiene justificación alguna.

DÉCIMO QUINTO: Que precisado lo anterior es menester considerar que, teniendo presente lo expresado en el motivado precedente, el análisis que se efectuará en estos antecedentes abarcará dos



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

aspectos, primero, si las labores desempeñadas por la actora para el municipio sobrepasaron las funciones que le fueron encomendadas en los vínculos contractuales a honorarios que la vinculaban a la demandada, y, en segundo lugar, si los servicios contratados se enmarcan en las hipótesis consagradas en el citado artículo 4 de la ley 18.883.

DÉCIMO SEXTO: Que en la especie, los contratos celebrados entre ambos litigantes tenían por objeto que la demandante prestase servicios en la dirección de turismo (y desarrollo estratégico).

Siguiendo este razonamiento, del detalle de actividades realizadas por el demandante entre el año 2021 y 2023, documentos debidamente visados por el Director de Turismo del municipio demandado, dimana las labores específicas efectuadas en el respectivo mes por el actor.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que así las cosas, de los antecedentes expuestos precedentemente se deduce que las labores ejercidas por el actor en virtud de los contratos a honorarios celebrados con la demandada no excedieron el marco de las funciones pactadas, en los respectivos contratos.

DÉCIMO OCTAVO: Que corresponde analizar si los servicios contratados se enmarcan en las hipótesis consagradas en el citado artículo 4 de la ley 18.883, en el caso específico si son efectivamente accidentales y no habituales dentro del municipio.

De los contratos incorporados se concluye que las labores que cumplió el actor desde el 2020 al 2023 eran similares, se fueron agregando algunas nuevas desde el año 2021, pero en lo medular eran idénticas. Lo que es indiciario de una relación de carácter laboral, ya que no pueden estimarse como accidentales y no habituales, más bien eran esenciales y permanentes.

DÉCIMO OCTAVO: Que como corolario de lo antes razonado, y encontrándose acreditados, a juicio de este juzgador, elementos propios de la subordinación y dependencia tales como que la demandante prestó servicios con obligación de asistencia periódica, con una jornada de trabajo semanal determinada, además de la sujeción a control de la autoridad municipal, desempeñando labores esenciales y permanentes dentro de la gestión propia del municipio demandado, que las funciones de la actora se desempeñaban en dependencias y utilizando medios materiales de la demandada, resulta plausible presumir la existencia de un contrato de trabajo en los términos de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, más aun si se considera que las labores



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

que en definitiva ejecutaba la actora en caso alguno tenían la particularidad de ser accidentales dentro de la Ilustre Municipalidad de Futrono, lo que se ve refrendado porque se desarrollaron durante casi tres años.

DÉCIMO NOVENO: Que así las cosas, se entenderá entonces que los contratos a honorarios habidos entre ambos litigantes generaron una relación de carácter laboral, la cual se extendió desde el 24 de agosto de 2020 hasta el 10 de marzo de 2023.

Finalmente, pero no por eso menos importante, resulta plenamente aplicable en la especie el principio de la primacía de la realidad toda vez que tiene injerencia en casos en que existe discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, a fin de dar preferencia a lo primero en desmedro de lo que las partes pactaron por escrito, es decir, la realidad de la vinculación contractual debe emanar de los elementos de convicción aportados al proceso permitiéndose enervar de esta forma el valor de la prueba instrumental aparejada, lo que, de conformidad a lo razonado precedentemente, precisamente ocurrió.

VIGÉSIMO: Que establecido entonces la existencia de relación laboral habida entre ambos litigantes, la fecha de inicio de dicho vínculo contractual, las funciones desempeñadas por el demandante, y finalmente, de la fecha de término de la misma, corresponde hacerse cargo de la conclusión de la relación laboral.

Así respecto al término de la relación laboral, se esgrimió en la demanda que el vínculo contractual concluyó el 10 de marzo de 2023 por despido indirecto por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, conforme dispone el número 7 del artículo 160 en relación al artículo 171, ambos preceptos del Código Laboral.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que en cuanto al despido, cabe mencionar que mediante carta remitida el 10 de marzo de 2023 por el actor

Así las cosas se aparejaron en el juicio tanto la carta de despido indirecto como su comprobante de envío a la demandada.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que a este respecto cabe mencionar que se sostiene en la carta de auto despido fundada en el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo en:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

1. El no pago de cotizaciones de seguridad social: AFP, Salud y AFC, prestaciones que en cuanto a su retención y pago son exclusivamente de cargo del empleador en conformidad al Artículo 3 inciso 2 de la Ley N° 17.332, Artículo 19 del Decreto Ley 3500 y al Artículo 58 del Código del Trabajo.

2. La no escrituración de su contrato de trabajo: pese a las numerosas solicitudes verbales para la escrituración de éste, vulnerándose por tanto la normativa contenida en el artículo 9 del Código del Trabajo. Y

3. No otorgamiento de feriado legal durante el periodo trabajado, en conformidad con el artículo 67 del Código del Trabajo.

Se agrega en la misiva que dichos incumplimientos los ha hecho saber desde hace varios meses, sin recibir solución, generándole una situación de menoscabo, lo que lo obliga a desvincularse mediante el mecanismo consagrado en el artículo 171 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO TERCERO: Que de lo expuesto es posible inferir que en suma el actor reprocha la demandada, la no escrituración de su contrato de trabajo, el no pago de sus cotizaciones de seguridad social y no otorgamiento de su feriado legal, durante toda su relación laboral.

En relación a la no escrituración del contrato de trabajo, debe tenerse presente que entre las partes se suscribieron reiterados contratos a honorarios desde el año 2020 al 2023. El último contrato tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, pero el actor decide auto despedirse el 10 de marzo.

Al respecto resulta relevante que con fecha 03 de enero de 2023, el Alcalde del Municipio comunica al actor (y a doña Analía Aguilar) mediante oficio que serían contratados a honorarios a suma alzada desde el 01 de enero al 31 de marzo de 2023 y que en el mes de marzo de 2023 se efectuaría su traspaso contractual a Código del Trabajo, bajo el alero de la Ley N° 21.256. Sin embargo, antes de ello el actor decide desvincularse mediante el despido indirecto.

Mención especial debe hacerse respecto al artículo 9 del Código del Trabajo que reza “El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales...

“Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.”

Al ser un contrato consensual y perfeccionarse únicamente por el mero acuerdo de las partes, la falta de escrituración no ocasiona perjuicio al trabajador, por el contrario es el empleador quien puede ser sancionado con multa y además se constituye una presunción en favor del trabajador.

En consecuencia, no obstante que el contrato de trabajo del actor no fue suscrito (solo contrato a honorarios), dicho incumplimiento no puede ser calificado de grave, ya que de todas formas se otorgó al trabajador el trabajo convenido, además de cancelársele en tiempo y forma sus remuneraciones (honorarios), además tampoco se acreditó en estrados que el demandante, efectuase reclamo alguno respecto de dicha situación, sea en sede administrativa, sea simplemente ante sus superiores jerárquicos, debiendo señalarse al respeto que nunca existió cuestionamiento alguno de su parte por temas contractuales.

VIGÉSIMO CUARTO: Que en cuanto al no pago de cotizaciones de seguridad social, debe dejarse establecido que el actor registra cotizaciones previsionales, el pago de ellas fue efectuado por el propio actor, ello en virtud de lo dispuesto en los contratos de honorarios suscritos, ya que en su cláusula séptima estipulaba que la entidad edilicia no se haría cargo del pago de cotizaciones previsionales a que estaba obligado el prestador como independiente, y se agrega que era de su exclusiva responsabilidad pagarlas.

La cotización, es la acción por la cual los sujetos obligados aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social en virtud de su inclusión en dicho Sistema, por el ejercicio de una actividad laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Seguridad Social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV

garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

En consecuencia, a juicio de este sentenciador, en virtud de los contratos a honorarios suscritos, el actor se encontraba debidamente protegido ante las contingencias referidos, pues dando cumplimiento al contrato suscrito el actor efectuaba el pago de sus cotizaciones de AFP, Salud y AFC.

Por otra parte no se acreditó en estrados que el demandante, efectuase reclamo alguno respecto de dicha situación, sea en sede administrativa, sea simplemente ante sus superiores jerárquicos, debiendo señalarse al respeto que nunca existió cuestionamiento al respeto.

VIGÉSIMO QUINTO: Que finalmente, en cuanto al no otorgamiento de feriado legal durante el periodo trabajado, el artículo 67 del Código del Trabajo dispone que “Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.”

En los contratos a honorarios celebrados entre el actor y la Municipalidad demandada se establecía que el actor, después de haber cumplido un año de vinculación con la municipalidad, tendría derecho a 15 días hábiles de descanso, equivalente al feriado de los funcionarios públicos municipales.

Se aparejaron al juicio comprobantes de solicitud de feriado efectuados por el actor durante el año 2022, que dan cuenta del uso des respectivo descanso o feriado, por lo que se estima que no existe infracción sustancial del artículo 67 del Código del Trabajo y considerando además que no se acreditó en estrados que el demandante, efectuase reclamo alguno respecto de dicha situación, sea en sede administrativa, sea simplemente ante sus superiores jerárquicos, debiendo señalarse al respeto que nunca existió cuestionamiento al respeto.

VIGÉSIMO SEXTO: Que cabe considerar que para configurar el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo se requiere, en primer lugar, que las obligaciones supuestamente incumplidas estén incorporadas al contrato de trabajo que liga a ambos litigantes y, en segundo término que dicho incumplimiento pueda ser calificado de grave, entendiéndose por tal que sea de naturaleza y entidad que produzca un quiebre de la relación laboral, debiendo considerarse para ello no sólo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

el carácter ocasional o permanente de la infracción imputada, sino también, los años de servicio del dependiente, la conexión del deber infringido con las obligaciones contractuales, el perjuicio ocasionado al trabajador y si éste al percibirlo reacciona con el grado de inmediatez que su entidad amerita, entre muchos otros factores a considerar en cada caso particular.

En este sentido, y como una consecuencia de lo antes señalado, ante ciertas conductas, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza a poner término a la vinculación, pues ello implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató.

La propia severidad del efecto antes indicado determina que, en el caso que la actitud imputada sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzca un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que así las cosas, y atendido lo razonado en los fundamentos precedentes, no puede estimarse concurrente la causal de término del contrato de trabajo invocada por el actor en su carta de auto despido, ya que los incumplimientos contractuales graves reprochados a la demandada no concurren en la especie.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que de esta forma, al haberse desestimado que la demandada hubiese incumplido gravemente las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo del demandante, no puede prosperar la acción de despido indirecto incoada en estos antecedentes.

Conforme a lo anterior, al rechazarse la demanda de despido indirecto incoada por el actor, deberá entenderse entonces que su contrato de trabajo concluyó por renuncia, conforme dispone el inciso quinto del artículo 171 del Código del Trabajo.

Conforme a lo anterior, no puede prosperar el cobro de las indemnizaciones sustitutivo del aviso previo y por años de servicio, además del recargo de esta última.

VIGÉSIMO NOVENO: Que en cuanto el cobro de las remuneraciones (honorarios) por los 10 días de laborados en el mes marzo del presente año, para que se efectuará el respetivo pago se requería del informe mensual de actividades autorizados por el funcionario encargado y la presentación de la boleta de honorarios.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

Constan en autos la respectiva boleta e informe, no obstante la entidad demandada no acreditó el respectivo pago, ya sea mediante un decreto de pago, transferencia u otro.

TRIGÉSIMO: Que respecto al feriado demandado, corresponde al demandado acreditar que el actor hizo uso del mismo o que se le compensó en dinero, en autos se acredita con la documental de folio 22, que el actor hizo uso de su feriado 2021 y de 10 días del 2022.

En consecuencia se dispondrá el pago por 5 días de feriado legal periodo 2022 y 8.1 días de feriado proporcional.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que para los efectos del pago de las prestaciones antes reseñadas, conforme dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, deberá considerarse como remuneración del el actor la suma de \$1.264.368.

A fin de garantizar el valor real de la prestación que se ordena pagar en esta sentencia, ésta se reajustará y devengará intereses conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que por otro lado, en lo que dice relación con la nulidad del despido, AL haberse establecido entonces que la relación laboral habida entre ambos litigantes concluyó por renuncia, de no puede prosperar la acción de nulidad de la desvinculación al no resultar aplicable la citada sanción tratándose de la renuncia del trabajador.

A mayor abundamiento, útil es citar la sentencia dictada por la Excelentísima Corte Suprema el 02 de marzo de 2020 en causa Rol N° 4.867-2019 que dispone “Octavo: Que, sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado – entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

Noveno: Que, en otra línea argumentativa, la aplicación –en estos casos– de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio ejecutoriado firme, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

Décimo: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.”

De esta forma, atendido que los contratos a honorarios celebrados entre ambos litigantes fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, no resulta plausible acoger la acción de nulidad del despido.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que en cuanto al requerimiento de que se paguen las cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo que duró la relación laboral, no se accederá a ello, en atención a que las cotizaciones se encuentran pagadas, como consta en los respectivos certificados, no siendo relevante que este pago se haya efectuado por el propio actor, al haberse obligado a ello en virtud de los contratos de honorarios celebrados.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que las demás pruebas rendidas no serán consideradas para los efectos de la resolución de la presente controversia dado que en nada alteran lo razonado en estos antecedentes.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que las pruebas rendidas han sido apreciadas y valoradas conforme a las reglas de la sana crítica.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 58, 63, 73, 160, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 446, 453, 454 y siguientes del Código del Trabajo; ley 18.833, se declara:

I.- Que se rechaza la demanda de despido indirecto deducida por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de don Jürgen Thor Mulsow Olave, en contra de la Ilustre Municipalidad de Futrono, representada legalmente por su Alcalde don Claudio Rosamel Lavado Castro.

II.- Que se rechaza la demanda de nulidad del despido incoada por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de don Jürgen Thor Mulsow Olave, en contra de la Ilustre Municipalidad de Futrono, representada legalmente por su Alcalde don Claudio Rosamel Lavado Castro.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKXZKV

III.- Que se acoge la demanda de cobro de prestaciones laborales impetrada por don don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de don Jürgen Thor Mulsow Olave, en contra de la Ilustre Municipalidad de Futrono, representada legalmente por su Alcalde don Claudio Rosamel Lavado Castro, sólo en cuanto se ordena a la demandada cancelar al demandante la suma de \$421.456.- por concepto de los diez días trabajados en el mes de marzo de 2023 y la suma de \$554.889.- por concepto del feriado legal y proporcional.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

V.- Que no se condena en costas a la demandada al no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Rit N° O-14-2023

Ruc N° 23-4-0484773-2

Téngase por notificados de esta sentencia a los litigantes atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

DICTADA POR DOÑA MARIANELA LUNA NEIRA. JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE LOS LAGOS.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXWXXXKZKV