

Santiago, doce de junio de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto audiencia de juicio, en procedimiento de tutela laboral, en los autos **RIT T-781-2022**, por demanda de declaración de relación laboral, tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido y nulidad del despido y demanda subsidiaria de declaración de relación laboral, autodespido y nulidad del despido.

La demanda fue interpuesta por doña **JENNIFER CAROLINA VEGA LEIVA**, psicóloga, cédula de identidad N° 15.362.345-7, con domicilio en calle Raquel N° 347, comuna de Recoleta.

A su vez, la demanda se interpuso en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CONCHALÍ**, RUT N° 69.070.200-2, representada por su Alcalde, don René de la Vega Fuentes, cédula de identidad N° 13.918.850-0, ambos con domicilio en Avenida Independencia N° 3499, comuna de Conchalí.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña **JENNIFER CAROLINA VEGA LEIVA**, psicóloga, cédula de identidad N° 15.362.345-7, quien interpone demanda de declaración de relación laboral, tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido y nulidad del despido y en subsidio, interpone demanda declaración de relación laboral, autodespido y nulidad del despido, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CONCHALÍ**, RUT N° 69.070.200-2, representada por su Alcalde, don René de la Vega Fuentes, cédula de identidad N° 13.918.850-0.

Fundamenta su demanda señalando que fue contratada por la Ilustre Municipalidad de Conchalí a contar del 1 de enero del año 2014, haciéndole suscribir un contrato a honorarios para cumplir funciones permanentes como psicóloga, bajo vínculo de subordinación y dependencia, dentro del programa de “Atención, Protección y Reparación en Violencia contra la Mujer”, dependiente del Área de la Mujer de la Municipalidad.

Indica que debía cumplir una jornada de 44 horas semanales, de lunes a viernes, horario que era controlado por la entonces Coordinadora del Programa Magdalena Jou Mallol, quien a su vez informaba a la encargada del Área de la Mujer de la Municipalidad Sra. Margarita Núñez. De la misma forma, debía solicitar sus vacaciones y permisos para ausentarse de sus labores por causas justificadas. También en diversas oportunidades debió trabajar en horas extraordinarias para la atención de usuarias.

Precisa que sus funciones como psicóloga consistieron en: brindar orientación y primera acogida a las mujeres que consultaban en el Centro; participó del diagnóstico integrado de las mujeres diseñando, implementando y revisando los planes de intervención de las mujeres; participó en el proceso de planificación del Centro, diseño de intervención grupal en conjunto con él o la trabajadora social; derivaciones a Casas de Acogida y otras instituciones; participación en la elaboración del plan estratégico de prevención; así como también construir el plan de intervención con las mujeres consultantes y llevar a cabo la intervención psicológica respecto de su proceso de reparación de las autonomías dañadas; mantuvo contacto con las redes locales y la coordinación intersectorial para favorecer la intervención con las mujeres; realizó el diagnóstico territorial, planificación, prevención,



presupuesto y ejecución de las acciones que desarrollaba el equipo de acuerdo a las orientaciones técnicas; elaboró el proyecto del programa; participó de actividades Municipales los fines de semanas a solicitud de la gestión Municipal.

Expone que su contratación a honorarios fue sucesiva e ininterrumpidamente prorrogada durante los años siguientes y a partir de octubre del año 2018, asumió el cargo de Coordinadora del programa, cumpliendo la misma jornada laboral que el cargo anterior de 44 horas semanales. La forma de controlar su jornada laboral fue a través de la firma de un libro de asistencia a cargo de la encargada de Área de la Mujer Judith Fuentes, según instrucciones del Director de Desarrollo Comunitario Felipe Benavides Bañados. A ellos también debía solicitar e informar sus días de feriado legal, días administrativos y horas extras a través de correo electrónico.

Señala que las principales funciones y obligaciones en su cargo de Coordinadora del Programa, fueron las siguientes: mantuvo una coordinación con la Dirección Regional del SernamEG (Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género); veló por la mirada integral en los planes de intervención y en la evaluación de estos, así como la aplicación de los enfoques, principios y estrategias de transversales en el abordaje en VCM; llevó el control de la gestión del Centro, velando por el fiel cumplimiento de las acciones planificadas en el proyecto comunal o provincial; llevó el registro estadístico de la intervención en los formatos que definidos por Sernameg; mantuvo coordinaciones con los otros dispositivos de Sernameg con especial énfasis en aquellos los que involucra al programa HEVPA; colaboró en la ejecución del trabajo preventivo o el Programa de Prevención según corresponda; brindó atención a mujeres considerando un abordaje integral, diagnóstico y plan de mantención trabajando en conjunto con la triada; mantuvo un trabajo con redes comunitarias, locales y coordinación intersectorial para favorecer la atención de las mujeres; lideró en las reuniones de equipo y el análisis de los casos complejos; elaboró el proyecto del programa; participó de actividades Municipales los fines de semanas según a solicitud de la gestión Municipal.

Afirma que el asumir el cargo de la Coordinación del Programa la llevó a tener una relación directa con el Director de Desarrollo Comunitario Sr. Felipe Benavides Bañados, también Director del Programa. Tenía la obligación de informar la encargada del área de la situación del equipo de trabajo respecto a feriado legal, días administrativos y licencias médicas, en caso de no presentarse la Encargada de Área debía de informar Directamente al Director del Programa.

Menciona que elaboró el proyecto del programa y el programa de auto cuidado, el cual debía pasar por la aprobación del Director del Programa Felipe Benavides cada nuevo año y agrega que en diciembre del 2019 la Secretaria del programa jubiló y nunca más fue repuesto dicho recurso humano y esto generó una sobrecarga en su trabajo.

Añade que luego, en noviembre del año 2020, dejaron de tener reuniones de equipo con la encargada de área, lo que la llevó a asumir además parte de sus funciones, tales como preocuparse e informar de las condiciones de las instalaciones de la infraestructura del lugar de trabajo a sus superiores jerárquicos. Tuvo que solicitar apoyo, por ejemplo, cuando la oficina del programa Mujer Jefa de Hogar se anegó por el agua de lluvia. Tuvo que informar que quedaron sin internet en el año 2021, así como también quedaron sin teléfono, tuvieron problemas eléctricos, el equipo se lo informaba a ella y ella informaba a los superiores.



Señala que el Director del programa, Felipe Benavides Bañados, revisaba minuciosamente su trabajo y también le daba instrucciones directas respecto de su labor y acciones a realizar. Instrucciones que fueron tornándose cada vez más hostiles. Empezó también a obstaculizar sus funciones como Coordinadora, lo que la llevó a tener problemas con el equipo, como, por ejemplo, a los nuevos integrantes del equipo los llevaba a reuniones externas del Centro marginándola durante el año 2021 de esas reuniones para así generar división en el equipo.

Sostiene que el 27 de febrero de 2019, el Sr. Felipe Benavides solicitó su desvinculación y la expuso frente a gran parte del equipo, ocultándole información y generando una mala imagen ante el SernamEG, tildándola como una persona conflictiva. El Sr. Benavides sostuvo ante el SernamEG que ella había contratado y desvinculado a una monitora, calificándola como insubordinada junto a la encargada del área Judith Fuentes. Añade que, incluso en un acta de fecha 1 de marzo de 2019, redactado por la Supervisora del SernamEG Patricia Olate, se indica respecto de su desempeño, lo siguiente: *"Muestra una conducta de escasa receptividad de las orientaciones técnicas que guían el trabajo del CDM, no se ajusta a seguir los conductos regulares y definidos de comunicación con el ejecutor y supervisión técnica, muestra suspicacia al actuar de la administración pública entre los principios de control y jerarquía, mantiene actitud desafiante respecto a observaciones al proyecto comunal, comprometiendo su aprobación y retraso por este motivo la transferencia de los recursos. No gusta su actuar a procedimientos definidos para la contratación y desvinculación de personal para el equipo, en donde en el mes de noviembre 2018, contrato y desvinculó a una monitora sin la aprobación de la supervisión técnica, no informando y tampoco fundando la decisión, situación que se consensuó con el Director de Desarrollo Comunitario Felipe Benavides, la Jefa de Gabinete Ruth Arraigada y Judith Fuentes Soto, encargada de área la Municipalidad"*. Todo eso a partir de la información malintencionada del Director del Programa y de DIDECO Felipe Benavides.

Indica que ya con anterioridad había tenido problemas con el Director del programa debido a que al asumir el cargo de la Coordinación no contaban con el apoyo de la Encargada de área y los pagos de las remuneraciones cada vez se retrasaban más, además de que debido a la gestión Municipal nunca pudieron contar con el equipo completo y no se utilizaban todos los recursos del programa lo que tuvo como consecuencia la precarización laboral.

Afirma que, finalmente siguió trabajando, ya que después de estar 19 días fuera de las dependencias municipales, el día 20 de marzo de 2019 la contactaron desde la Municipalidad para firmar un nuevo contrato que rigió desde el 1 de marzo de 2019. No obstante, los meses de enero y febrero también los trabajó y, de hecho, la Municipalidad le pagó esas remuneraciones.

Expone que frente al precario escenario laboral, en cuanto a materiales de aseo, oficina, alimentación, horarios, transporte, retraso en pago de remuneraciones, etc., ella siempre reclamó a sus superiores jerárquicos, haciendo presente su punto de vista, siempre con el debido respeto, pero aún así se le calificó como una funcionaria conflictiva. Todo esto a pesar de tener siempre la mejor disposición para contribuir al éxito del Programa, ya que su única intención era que el trabajo se hiciera correctamente para así contribuir de buena forma con los objetivos de atención y contención a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. Pero al parecer para la Municipalidad el programa era más bien una forma de inyectar



recursos a las arcas municipales, sin importarles su precario escenario laboral, con atraso en pagos de remuneraciones y sin respetar su derecho a la seguridad social.

Menciona que el año 2020 estuvo muy condicionado por la pandemia, debiendo también enfrentar reiterados problemas de Gestión de parte de la Municipalidad. Pero ya durante el año 2021 la situación se tornó muy compleja, pues desde la Municipalidad se obstruyó sistemáticamente su gestión como Coordinadora, ya que no veían con buenos ojos sus reclamos tendientes a un buen uso de los recursos del programa y la necesidad de que se llamara a concurso para proveer algunos cargos vacantes, como ocurrió, por ejemplo, con el cargo de abogado(a) por media jornada, respecto del cual se obstaculizó en 5 oportunidades sus intentos para llamar a concurso, pues desde la Municipalidad no querían que ella fuera parte del comité de selección.

Refiere que fue el SernamEG el que tuvo que intervenir para que se realizara el proceso. Los 5 intentos que hizo para proceder con el llamado a concurso fueron en las siguientes fechas: 21.06.21, 24.06.21, 06.07.21, 12.07.21 y 21.07.21, oportunidades en que no se le dio respuesta a la solicitudes que debía coordinar.

Añade que también durante el año 2021 se le solicitó por parte del Director Felipe Benavides, trabajar presencialmente en el programa aunque no le habían pagado ninguna de sus remuneraciones durante 3 meses. Además, siempre le respondían que el procedimiento administrativo para los pagos se encontraba en proceso pero nunca avanzaban los documentos. A finales del mes de febrero de 2021 decidieron ejercer medidas de presión, pues la situación era insostenible, para ello confeccionaron un cartel para ubicar en un lugar de libre acceso al público haciendo presente la situación. En esa oportunidad la Encargada de Área le dijo que si colocaba el cartel no le iban a renovar el contrato y una señora llamada Nancy Jaque trabajadora de planta de la Municipalidad, quien al parecer se encontraba en el Área como operadora política siendo cercana al Director Felipe Benavides Bañados, se dirigía casi todos los días a la Municipalidad entre 11:00 y 12:00 am, para observar y luego llevar información de lo que ocurría en el Centro, estando pendiente de todo lo que pasaba en el programa de Violencia Contra La Mujer, ejerciendo una especie de represión en contra de ellos y, especialmente, en su contra.

Añade que debieron soportar la hostilidad de parte de funcionarios municipales ante sus quejas por el no pago de remuneraciones. Se ejerció constantemente en su contra un trato agresivo por hacer valer sus derechos como mujer trabajadora además de hacerla quedar como la conflictiva, la del problema y la que alteraba el ambiente laboral. La violencia política hacia la mujer se encuentra profundamente institucionalizada desde la hegemonía patriarcal de esta Municipalidad, sobre todo personas con graves problemas para asumir la responsabilidad respecto de cumplir con condiciones básicas para el trabajo, siempre para el Director Felipe Benavides Bolaños todo el mundo es responsable de todo menos él. Finalmente, a pesar de todo, en esa oportunidad se gestionó la documentación pertinente y se decretó el pago de remuneraciones el 25 de febrero del 2021, todo gracias al cartel que colocó en las dependencias, que decía "Trabajadoras del Centro de la Mujer sin sueldo desde enero y Mujer Jefas de Hogar" lo cual quedó de registro en un email, fotografía y *Whatsapp*.

Relata que el año 2021 siguió siendo muy difícil en cuanto a clima laboral. El Director del Programa Felipe Benavides Bañados y la Encargada de Área Soledad



Cornejo Pastene invalidaron su trabajo como coordinadora en la constante obstrucción a sus funciones a través de la omisión reiterada a sus solicitudes para el programa vía correos electrónicos, pues no se le daba ninguna respuesta. Otro ejemplo es que el programa que se confecciona para acceder al autocuidado de equipo el Director se lo objetó bastante, hasta le solicitó colocar su nombre en el formato word del proyecto, lo que le pareció excesivo en su revisión ya que es un proyecto que ha sido elaborado por muchas mujeres desde que se formó el Centro de la Mujer hace más de 10 años y que se ha ido modificando en el tiempo conservando la estructura básica, nunca antes se les había solicitado dicha indicación, también es necesario visibilizar en la escritura el trabajo que de verdad realizan las mujeres, considerando que en la época en la cual se encuentran es posible incluir el enfoque de género de forma transversal.

Explica que también dejó de haber mayor comunicación con la Encargada de Área, pues siempre ella se sentía atacada cuando se le preguntaban por los avances o mejoras en el aspecto administrativo, en especial respecto la fecha de pago de remuneraciones en cada mes. Su trato era autoritario y agresivo, ejerciendo maltrato laboral en su contra, con faltas de respeto y gritos, sin resolver ninguna de las situaciones que yo le planteaba, omitiendo cualquier tipo de respuesta escrita.

Señala que existió un total abandono de parte de la Municipalidad hacia ellos, lo que se evidenció en la precarización laboral de sus funciones y todo esto afectó también la prestación de servicios hacia las mujeres que atendían.

Expone que el 25 de marzo de 2021 fue testigo cuando la Encargada de Área le gritó a su compañera del Programa Jefas de Hogar y que al decirle que se calmara le dijo: "y tú toda la violencia que has ejercido sobre mí" chispeando los dedos a ambas, gritándoles que salieran de la oficina, sólo porque se le había solicitado que se incorporara un alumno en práctica al Programa Jefas de Hogar, según lo indicado en el proyecto del programa. Estos conflictos se potenciaban con la inadecuada forma de resolver los conflictos por parte del Director del Programa Felipe Benavides Bolaños, ya que él era el principal responsable junto al Alcalde, pero sus acciones y omisiones favorecieron la creación y mantención de ambientes laborales hostiles debido al no pago de honorarios y la omisión en la responsabilidad municipal de acudir a las demandas señaladas por los equipos de trabajo, de lo cual ha existido un abuso de poder del cargo del Director, quien nunca respaldó al cargo de Coordinación, intentando sacar provecho de los conflictos que se han presentado en el equipo para perjudicarla y sacarla del programa.

Menciona que debido a la nula comunicación, con los encargados del programa con fecha 4 de agosto del 2021, comenzó a entregar Memos, los cuales fueron cursados a través de oficina de partes, para así respaldarse como Coordinadora, ya que la Municipalidad no le recibía los documentos que entregaba. Ya en el mes de mayo del 2021, debido al retraso significativo de la monitorea Claudina Román y la desaparición de 140 carpetas que estaban a su cargo, estando cerca las elecciones de Alcalde, confeccionó un informe de la situación a través de memorándum entregado a la secretaria del Director de la DIDECO, con copia a SernamEG, donde nunca tuvo una respuesta de la recepción y no tuvo el respaldo de la gestión Municipal, ya que de parte del Director del Programa Felipe Benavides Bolaños nunca tuvo apoyo, al contrario, insistía en obstaculizar su gestión. Según la información que le fue entregada por terceros, el Director del Programa fue al SernamEG junto a la monitorea que ella denunció para explicar que la culpable de



todos los problemas era ella, así como la culpable de generar un ambiente laboral hostil, alentándole a la monitora a que realizara una denuncia en su contra, además la municipalidad le pagó a la monitora las licencias médicas, sin que haya existido un cuestionamiento al pago de las mismas, a diferencia de como lo han hecho con la demandante, lo que vuelve a demostrar nuevamente un trato discriminatorio. Respecto al trabajo inconcluso de la monitora hasta el día 13 de octubre de 2021 la Municipalidad nunca le informó respecto de haber hecho algo por las mujeres que estaban a su cargo, ni siquiera les importó que hubieran mujeres con su proceso inconcluso, o si seguían siendo víctimas de violencia, faltándoles el respeto y vulnerado el derecho de recibir un servicio esencial en los tiempos pertinentes porque para el Director Felipe Benavides Bañados era más importante tratar de sacarla del programa que hacer valer los derechos de las mujeres del Programa de Violencia Contra la Mujer, sin abordar los problemas con ética y profesionalismo

Relata que la monitora fue reincorporada a sus funciones por el Director Felipe Benavides, quien le informó a través de correo electrónico de fecha 3 de septiembre de 2021 que ella se pasaría a trabajar en una nueva dependencia junto a la Encargada de Área Soledad Cornejo Pastene solicitándole el traslado de las carpetas de la monitora a dicho lugar. Con fecha 5 de octubre envió toda la información a SernamEG con informe y carpetas escaneadas de la monitora, a lo que la supervisora (s) del SernamEG, Javiera Soto Hernández, le indica: "los expedientes no pueden salir de las dependencias del dispositivo de atención". Con fecha 13 de septiembre la Encargada de Área vuelve a solicitar gestionar el envío de las carpetas solicitadas por la monitora y con fecha 15 de septiembre la encargada de Área le vuelve a solicitar que le vaya a dejar las carpetas a la monitora a dicha dependencia, por ello, debido a la inusual petición y la significativa insistencia y a la no transparencia respecto de la situación con la monitora es que solicitó indicaciones a SernamEG de lo cual se le indicó por la supervisora(s); "Las carpetas contienen información confidencial y sensible, por lo que no pueden salir de las dependencias del dispositivo de atención". Luego con fecha 13 de octubre el Director le escribe: "agradecer que hayas enviado la clave a la monitora dado que requiere de dicho insumo para desarrollar su trabajo", en dicho contexto en que el correo electrónico del Centro notificó un intento de ingreso indebido por lo cual cambió la clave del correo electrónico entregándole la nueva clave a las integrantes del equipo que se encontraban en las dependencias también envió vía correo electrónico dicha contraseña al Director(s) solicitando que un tercero fuera de intermediario con la monitora.

Asegura que todo este proceder irregular por parte de la Municipalidad generó un conflicto que derivó en un cuadro de estrés que comenzó a afectar su salud psíquica. Si bien sus síntomas ya se habían iniciado durante el año 2020, a partir de la segunda mitad del año 2021 los síntomas fueron más intensos y pudo advertir con claridad que el ambiente laboral estaba dañando su salud.

Señala que el Director Felipe Benavides acentuó su trato hostil en su contra, haciendo ver ante el equipo que la monitora no podía acercarse a ella, como si existiera alguna medida de alejamiento dictada por un tribunal o la existencia de una causa judicial por violencia laboral de parte de la monitora hacia la demandante, lo cual era falso, así como de generar reuniones con los nuevos integrantes del equipo sin su presencia marginándola del equipo con la finalidad ejercer un abuso de poder en su contra y desde ahí tener arbitrariamente el control y el poder del programa.



Indica que en el mes de octubre de 2021 ocurre una situación que terminó por descompensar totalmente su estado de salud. Fue acusada por una alumna en práctica de la carrera de Derecho, Srta. Lía Mora Zúñiga, de supuestos maltratos y ofensas, todo eso como una reacción desmesurada de su parte por el solo hecho de que ella, en consideración a su función de Coordinadora y porque la abogada tutora había renunciado a la Municipalidad, debía visar su informe de práctica, corroborando que las gestiones que allí se indicaran hayan sido efectivamente ejecutadas. La alumna en práctica invalidó su rol de Coordinadora, acusándola de haberla amenazado y de faltarle el respeto, teniendo todo el apoyo del Director Sr. Felipe Benavides, quien sin siquiera indagar frente a lo sucedido, se limitó a señalar que él rechaza cualquier tipo de falta de respeto en los equipos de trabajos. Siguió siendo de víctima de denuncias infundadas de parte de la alumna en práctica, sin que la Municipalidad adoptara ninguna medida para esclarecer lo ocurrido.

Explica que debido a los síntomas de estrés y ansiedad que sentía, los días 14 y 15 de octubre hizo uso de permiso administrativo. Luego, el día 18 de octubre del 2021, acudió a psiquiatra quien le prescribió licencia médica por enfermedad de origen laboral, derivándola al Instituto de Seguridad Laboral. Además, interpuso una denuncia en Contraloría General de la República.

Añade que la presentación de licencia médica generó problemas e irregularidades en el pago de su remuneración, ya que en el mes de octubre de 2021 se le anuló la boleta de honorarios por haberla emitido por el valor total de la remuneración.

Indica que luego, al finalizar dos licencias médicas en diciembre del año 2021, hizo uso de mis dos semanas de feriado legal a contar del día 20 de diciembre. El 19 de enero del 2022 la municipalidad emite una boleta de honorarios con fecha 31 de diciembre del 2021 por el valor de \$ 1.153.046, por 18 días trabajados en octubre (\$691.828) y las dos semanas de feriado legal en diciembre del 2021 (\$461.218).

Relata que con fecha 3 de enero del 2022 se reincorporó a sus funciones, pero el Centro se encontraba cerrado por orden del Alcalde, con la instrucción de que los funcionarios a honorarios debían de presentarse solo cuando el SernamEG realizara las transferencias de los dineros. Esta es la misma situación que ocurría todos los años, en que la Municipalidad dejaba durante 2, 3 o más meses, sin pago de remuneraciones a los funcionarios del programa, todo como consecuencia de su ineficiente gestión y trabajo de coordinación con el SernamEG.

Afirma que la situación de incertidumbre se mantuvo durante todo el mes de enero y febrero, sin recibir noticias respecto de sus funciones, sin que se contactaran con ella para seguir gestionando el programa, sin pago de remuneraciones y sin ninguna información referente a la fecha en que se regularizaría la situación, mientras en paralelo las usuarias le manifestaban por otras vías su preocupación frente al desamparo en que estaban.

Refiere que su situación médica seguía compleja, con síntomas de estrés y ansiedad, ahora agravados ante la nula comunicación de parte de la Municipalidad y la angustia que genera el estar meses sin percibir remuneración, sufriendo el trato vejatorio de parte de su empleador.

Menciona que a inicios de enero de 2022 interpuso denuncia ante la Contraloría General de la República, entidad que no resolvió lo denunciado, sino que le requirió respuesta a la Municipalidad respecto de sus planteamientos, enviándosele copia de la respuesta a su correo electrónico el 21 de febrero de 2022.



Precisa que con fecha 17 de marzo de 2022, presentó ante la Municipalidad la carta de autodespido, informando su intención de poner término a la relación laboral, debido a los graves incumplimientos de parte del Municipio. También entregó copia de esta comunicación en la Inspección del Trabajo y transcribe la carta indicando los incumplimientos respectivos.

Continúa relatando que desde el 17 de marzo de 2022 dejó de ser funcionaria municipal y hasta la fecha no ha tenido ninguna comunicación de parte del Municipio, adeudándole la remuneración de enero, febrero y los 16 días de marzo, además de todas las indemnizaciones legales correspondientes.

Expone que por todo el período trabajado a honorarios la Municipalidad se liberó de su obligación de pagar sus cotizaciones de seguridad social en virtud de la utilización fraudulenta de este tipo de contratación. Por ello, hace presente las remuneraciones brutas mensuales percibidas durante cada anualidad, para efectos del cálculo de las cotizaciones que la Municipalidad deberá enterar a las entidades previsionales: año 2014: \$309.312 en el mes de enero; \$773.282 mensuales, período febrero a diciembre; año 2015: \$796.480 mensuales, período enero a diciembre; año 2016: \$829.950 mensuales, período enero a diciembre; año 2017: \$849.903 mensuales, período enero a diciembre; año 2018: \$866.901 mensuales, período enero a septiembre y \$954.720 mensuales, período octubre a diciembre; año 2019: \$973.814 mensuales, período enero a diciembre; año 2020: \$1.203.780 mensuales, período enero a diciembre; año 2021: \$1.153.046 mensuales, período enero a diciembre; año 2022: \$1.203.780, enero y febrero; y \$642.016 por 16 días del mes de marzo y estos meses la remuneración no ha sido pagada.

Sostiene que para efectos de las indemnizaciones que se demandan, debe tenerse presente su última remuneración mensual íntegra que corresponde a \$1.203.780, montos que deben tenerse presente para los fines previstos en el artículo 172 y 489 del Código del Trabajo.

En cuanto a los antecedentes de derecho, se refiere a la existencia de una relación laboral, indicando que en relación a su vínculo a honorarios, desde su ingreso y hasta su decisión de poner término a su vínculo con la Municipalidad, las labores desarrolladas se caracterizaron por tener elementos propios de una relación laboral, conforme a lo previsto en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Añade que quedará clara la existencia de un empleador - la Ilustre Municipalidad de Conchalí - y de una trabajadora - prestando servicios personales a cambio de una remuneración, servicios que se desarrollaban bajo subordinación y dependencia dentro de un horario laboral. Añade que según el artículo 8° del Código del Trabajo existiendo una prestación de servicios personales bajo subordinación y dependencia, se presume la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la subordinación y dependencia, afirma que existen signos inequívocos que demuestran la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, tales como la obligación de asistencia diaria al puesto de trabajo, el cumplimiento de horario laboral, la prestación de servicios en forma continuada y permanente (más de 8 años de relación laboral), la supervisión directa de funciones por parte de una jefatura, con rango jerárquico superior. En el caso *sublite*, todos los elementos señalados concurren, según se expuso en la relación de hechos.

Indica que ella tenía el deber de asistir a su lugar de trabajo y de cumplir una jornada laboral de lunes a viernes. Trabajó de forma continuada y permanente desde su ingreso y hasta la fecha de su autodespido, efectuando labores que satisfacían



una necesidad permanente de la Municipalidad, ya que el desarrollo y gestión del programa de asistencia a mujeres que sufren violencia intrafamiliar, son parte de las obligaciones que cada Municipalidad legalmente debe asumir, teniendo un Área permanente dedicado a dicha labor. Estaba además sujeta a la dirección, control y supervisión directa de sus superiores jerárquicos. Debía concurrir a cumplir sus funciones a dependencias de la Ilustre Municipalidad de Conchalí y dependía jerárquicamente de sus jefatura directa, la Encargada del Área de la Mujer y el Director de Desarrollo Comunitario, quienes además de instruir directamente respecto de sus labores y demás obligaciones como trabajadora, se encargaban de autorizar sus pagos mensuales, permisos, vacaciones y de pedirle rendición de todas sus labores realizadas.

Asegura que no se cumplen los presupuestos del artículo 4º del Estatuto Administrativo Municipal, Ley N° 18.883 para una contratación a honorarios, considerando las características de su contratación versus la dinámica laboral instaurada de forma permanente, bajo subordinación y dependencia, mediando el pago de una remuneración previa conformidad de la revisión de sus funciones mensuales por parte de una jefatura de jerarquía superior, el deber de asistencia, la fiscalización superior inmediata, el cumplimiento de órdenes, la asignación de labores más allá de lo dispuesto en el contrato, el desarrollo de labores jurídicas para satisfacer necesidades permanentes de la Municipalidad, etc. Todo ello además en pleno cumplimiento de labores habituales y propias del Área de la Mujer de la Municipalidad de Conchalí. Todo esto se ve reforzado por el hecho de que su contratación duró más de 8 años, es decir, es imposible sostener que se trató de una contratación para fines específicos o para funciones accidentales.

Añade que, por tanto, sus labores bajo ningún punto de vista califican dentro de los supuestos consignados en el artículo 4º del Estatuto Administrativo, texto legal que no autoriza a las municipalidades a encubrir una relación laboral a través de la figura de la contratación a honorarios, que es lo que verdaderamente ha ocurrido en su caso. Siendo aplicable a su contratación a honorarios las disposiciones normativas del Código de Trabajo, en especial sus artículos 1º y 7º.

Cita jurisprudencia en apoyo de su posición y concluye que es claro que en su caso la relación que la vinculó con la Ilustre Municipalidad de Conchalí, fue una relación de naturaleza laboral, pues la contratación a honorarios no estaba destinada a cumplir labores accidentales, específicas, puntuales o no habituales, y por ende, procede que así se declare por parte de este Tribunal, y que la referida institución cumpla con sus obligaciones previsionales por el período trabajado, y que por cierto pague las indemnizaciones y demás prestaciones propias del autodespido.

Más adelante, en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, señala que según expuso en el relato de hechos, fue víctima de un hostigamiento y trato discriminatorio de parte de sus jefaturas, invalidándose su trabajo ante el SernamEG, tildándola de una persona conflictiva, anulando el desempeño de su cargo como Coordinadora al no dar respuesta a sus requerimientos, faltándole el respeto reiteradamente, buscando que se generaran conflictos con otros miembros del equipo para así desestabilizar su gestión y lograr su salida. Todo aquello, sumado a los restantes incumplimientos graves de parte de su empleador, derivó en que tomara la decisión de auto despedirse, produciéndose entonces una vulneración a sus derechos fundamentales con ocasión del autodespido.



Cita los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo y sostiene que producto del menoscabo sufrido al haberse visto enfrentada a un clima laboral adverso, siendo hostigada y maltratada verbalmente, viéndose además privada de ejercer sus funciones, se lesionó su integridad psíquica, lo que demostrará en la oportunidad procesal correspondiente con los antecedentes médicos que así lo acreditan.

Transcribe los artículos 1 inciso 1º y 19 N° 2 de la Constitución Política y sostiene que la categoría sospechosa de discriminación es la circunstancia de haber planteado, en su rol de Coordinadora del Programa, diversas solicitudes para que se mejoraran las condiciones laborales y se respetara la fecha de pago de las remuneraciones, lo que generó un actuar hostil de parte de sus jefaturas, con un trato vejatorio y discriminatorio en su contra.

En cuanto a los indicios suficientes de vulneración de derechos, cita el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material. Así, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, una vulneración a la garantía de integridad psíquica, y el derecho a no discriminación, indicios que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales y la existencia de un despido discriminatorio.

Precisa que en el caso concreto, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas, al ser víctima de un trato discriminatorio y un hostigamiento laboral que vulneró su integridad psíquica, se constatan en los siguientes hechos: a) Reiterados incumplimientos de la municipalidad en el pago de remuneraciones. b) Acciones de hostigamiento o acoso laboral, al anular y obstaculizar su labor, sin dar respuesta a sus solicitudes y enlodando su imagen profesional ante el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. c) Trato vejatorio al no otorgarle el trabajo convenido durante este año 2022, sin entregar ningún tipo de información, manteniéndome en total incertidumbre. d) Daño psíquico evidenciado en el tratamiento psiquiátrico que inició en octubre de 2021 y mantiene hasta la actualidad.

Luego, se refiere a la compatibilidad de la acción de tutela laboral con el autodespido. Además, se refiere a la compatibilidad de una demanda de declaración de relación laboral y el autodespido, citando en ambos casos jurisprudencia en apoyo de su tesis.

A continuación se refiere a la nulidad del despido, señalando en síntesis, que al no haber pagado su ex empleador sus cotizaciones previsionales, el autodespido del que ha sido objeto es nulo, debiendo sancionarse a la Ilustre Municipalidad de Conchalí conforme lo dispone el artículo 162 incisos 5º, 6º y 7º del Código del Trabajo.

Sostiene asimismo, la compatibilidad del autodespido y la nulidad del despido, citando jurisprudencia en apoyo de su posición.

Bajo el epígrafe “Indemnizaciones y prestaciones que se demandan”, se refiere a: 1) Indemnización por tutela laboral: La suma de \$13.241.580 que equivale a 11 remuneraciones; o la cantidad que el tribunal determine de entre el rango de 6 a 11 meses de remuneraciones que la norma del artículo 489 establece. 2) Indemnización por años de servicio: Según lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, se solicita expresamente que se condene a la denunciada a pagar una indemnización equivalente a 8 años de servicio, que en total corresponde a la suma



de \$9.630.240. 3) Recargo de un 80% sobre la indemnización por años de servicio: Conforme lo dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, considerando las causales de autodespido invocadas, se debe aplicar el recargo de un 80%, que equivale a la suma de \$7.704.192. 4) Indemnización sustitutiva del aviso previo, conforme al artículo 162 inciso cuarto y artículo 171: por la suma de \$1.203.780. 5) Remuneraciones de enero, febrero y 16 días de marzo de 2022, que equivalen a un total de: \$3.049.576. 6) Pago de cotizaciones de seguridad social impagas por todo el período trabajado. 7) Remuneraciones que se devenguen entre la fecha del autodespido y la fecha en que se le comunique el pago de las cotizaciones de seguridad social adeudadas. La base de cálculo es de \$1.203.780 mensuales.

Luego, bajo el párrafo denominado “Petición concretas de la presente demanda”, señala que en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, solicita lo siguiente: 1) Que se declare la existencia de una relación laboral entre la actora y la demandada Ilustre Municipalidad de Conchalí, entre el 01 de enero de 2014 y el 16 de marzo de 2022. 2) Que se declare que la demandada incumplió gravemente sus obligaciones contractuales, según lo señalado en la carta de autodespido y lo expuesto en la demanda. 3) Que se declare que fue víctima de hostigamiento laboral y un trato discriminatorio por parte de sus jefaturas y autoridades, vulnerándose su derecho fundamental a la integridad psíquica, con ocasión del autodespido. 4) Que, en consecuencia, el autodespido está plenamente justificado conforme a las causales indicadas en la comunicación enviada, debiendo la Municipalidad pagarle todas las indemnizaciones demandadas, según lo detallado previamente. 5) Que, la demandada deberá pagar todas sus cotizaciones de seguridad social por el período trabajado. 6) Que, el autodespido es, además, nulo, por no haberse enterado sus cotizaciones de seguridad social a las instituciones previsionales correspondientes, debiendo la demandada pagarle todas las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del autodespido y la fecha de su convalidación, es decir, hasta que pague las cotizaciones de seguridad social adeudadas y le comunique dicha circunstancia. 7) Las sumas indicadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses legales correspondientes. 8) Costas de la causa.

Previas citas legales y constitucionales, solicita tener por interpuesta demanda declarativa de relación laboral, tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, y nulidad del despido, en contra su ex empleador la Ilustre Municipalidad de Conchalí, ya individualizado en autos, y acogerla en todas sus partes, con costas.

En subsidio, interpone demanda de declaración de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, señalando que según lo expuesto en lo principal, resulta claro que estamos frente a una verdadera relación laboral, ya que ella no desempeñaba labores accidentales y no habituales de la Municipalidad, ni tampoco ejercía cometidos específicos, utilizándose la contratación a honorarios como una fórmula para privarme de beneficios laborales y de seguridad social.

Añade que su ex empleador incumplió gravemente sus obligaciones contractuales, al no escriturar el contrato de trabajo, no pagar sus cotizaciones de seguridad social, pagar retrasadamente sus remuneraciones, no otorgarle el trabajo convenido y dejarla sin pago de remuneraciones en los meses de enero, febrero y marzo de 2022.



Indica que por ello, solicita que se declare la existencia de la relación laboral y el autodespido como justificado, debiendo condenarse a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: 1) Indemnización por años de servicio: Según lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, se solicita expresamente que se condene a la demandada a pagar una indemnización equivalente a 8 años de servicio, que en total corresponde a la suma de \$9.630.240. 2) Recargo de un 50% sobre la indemnización por años de servicio: Conforme lo dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, y la causal contemplada en el artículo 160 N°7, se debe aplicar el recargo de un 50%, que equivale a la suma de \$4.815.120. 3) Indemnización sustitutiva del aviso previo, conforme al artículo 162 inciso cuarto y artículo 171: por la suma de \$1.203.780. 4) Remuneraciones de enero, febrero y 16 días de marzo de 2022, que equivalen a un total de: \$3.049.576. 5) Pago de cotizaciones de seguridad social impagas por todo el período trabajado. 6) Remuneraciones que se devenguen entre la fecha del autodespido y la fecha en que se le comunique el pago de las cotizaciones de seguridad social adeudadas. La base de cálculo es de \$1.203.780 mensuales. Las sumas demandadas deberán pagarse con los intereses y reajustes legales. Además de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, don René de la Vega Fuentes, en representación de la demandada **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CONCHALÍ**, contesta la demanda, solicitando su rechazo, con costas.

En forma previa, opone la excepción de caducidad de la demanda de tutela laboral con ocasión del autodespido, solicitando que dicha excepción sea acogida, con costas, en razón que han transcurrido más de 60 días hábiles contados desde la fecha en que dejó de prestar servicios para el programa de la Casa de la Mujer, programa en el cual-según su relato- se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales, agregando que los hechos descritos en el libelo incoado son poco claros, contiene inexactitudes en cuanto a las fechas y circunstancias en que ocurrieron los supuestos hechos en los que funda su acción.

Señala, en lo pertinente, que la demandante señala una serie de situaciones ocurridas durante el año 2021, las cuales culminaron con la llegada del plazo del último contrato a honorarios, el cual se celebró con fecha 17 de junio de 2021, sancionado según consta en Decreto Exento N° 593 de fecha 29 de junio de 2021 y que señalaba en la cláusula tercera: “El presente contrato rige a contar del día 01 de abril y hasta el 31 de diciembre del año 2021...”, fecha en la cual se puso término por la llegada del plazo, y no como señala la demandante y, por otra parte, la demandante contabiliza el plazo para interponer la acción de tutela desde la fecha del autodespido (17 de marzo de 2022), en circunstancias que su contrato terminó el día 31 de diciembre de 2021, tal como consta en su propio contrato a honorarios, lo cual es reafirmado en Memorándum N° 651/2021 de fecha 29 de diciembre de 2021, en el cual el Director de Desarrollo Comunitario, informa al Alcalde sobre el término de los contratos a honorarios de los programas que indica, entre ellos en el cual se desempeñaba la demandante, término que ocurre por la llegada del plazo con fecha 31 de diciembre de 2021.

Afirma que atendido lo anterior, si contamos el plazo desde la fecha del término de su contrato a honorarios sub 114, esto es, 31 de diciembre de 2021, el plazo de 60 días que establece el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, se cumplió con fecha 12 de marzo de 2022.



En subsidio, contesta la demanda de declaración de relación laboral, tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión al autodespido y nulidad del despido, solicitando su rechazo, con costas.

Hace presente que la demanda posee inexactitudes en cuanto a los conceptos utilizados, los cuerpos legales aplicados al caso de marras e imprecisión en cuanto a los hechos en los cuales funda la acción de tutela laboral, lo cual lleva a su parte a la total indefensión, toda vez que, al no expresarse en el libelo, resulta complejo referirse a ellos por su inexistencia, además de no expresar la forma en la cual el Municipio incurre en la supuesta vulneración.

Señala que su parte controvierte expresa y formalmente todos los antecedentes mencionados en cuanto a los hechos descritos con relación a la supuesta relación laboral, supuesto acoso laboral y los demás fundamentos de derecho que sirven de asidero a la demanda de autos con respecto a la demandante.

En cuanto a la supuesta existencia de relación laboral, destaca que la demandante se encontraba vinculada al Municipio en virtud de contratos a honorarios, los cuales tienen su origen en convenios de Transferencia de fondos y ejecución celebrados entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Dirección Regional Metropolitana y la Municipalidad de Conchalí para la ejecución “Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra la Mujer VCM”, en virtud a ello, la Municipalidad realizó la contratación del equipo del “Programa Violencia contra las Mujeres, dispositivo “Centro de la Mujer”, en este sentido y conforme lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, la Municipalidad contrató a la actora, quien realizaría labores de Coordinadora dentro del programa.

Hace presente que la misión del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, “es fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país”, convirtiendo a los Municipios en meras unidades técnicas, para el cumplimiento de su misión.

Destaca que respecto a los contratos a honorarios, bajo el artículo 4° de la Ley N° 18.883, ésta procede cuando existe una imposibilidad de ejecución directa de la prestación por parte de los Municipios, de tal forma que, con sus recursos humanos propios no tenga la capacidad técnica o la disponibilidad temporal para ejecutar eficiente y oportunamente los programas.

Explica que en este sentido, el financista del programa para el cual prestó servicios la demandante, es Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y añade que la parte demandante, mezcla los conceptos tanto del Derecho Laboral, como del Derecho Administrativo.

Sostiene que la Municipalidad de Conchalí se encuentra sujeta a dos grandes cuerpos normativos, uno es la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades Ley N° 18.695 y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Ley N° 18.883, sin dejar de mencionar que también está sujeta a las normas de la Ley de Bases de la Administración del Estado N° 18.575 y otros diversos.

Transcribe los artículos 3 y 4 de la Ley N° 18.883 y concluye que la demandante expone en su libelo que la naturaleza de la relación es laboral, la cual no tiene cabida dentro del Estatuto en comento, debido que del tenor literal de la norma, no corresponde que el municipio haya contratado sus servicios en calidad de



funcionaria regida por el Código del Trabajo, toda vez que éste es excepcionalísimo, solo se permite contratar bajo tres hipótesis: (1) Trabajadores que prestan servicios en los balnearios u otros sectores turísticos o de recreación, (2) Trabajadores de los servicios traspasados que administre directamente la municipalidad, como los Departamentos de Educación o de Salud, (3) El médico que se desempeñe en el gabinete psicotécnico, el cual no debe estar incorporado como cargo a la planta municipal.

Menciona que la demandante confunde los conceptos de los tipos de contratación, toda vez que pretende hacer ver una relación contractual que no es posible llevarla a realidad, ya que los actos de la Administración del Estado se encuentran revestidos del principio de Legalidad y de Juridicidad, que se encuentran contenidos en el artículo 6 y 7 de la Constitución Política de la República, encontrándose el municipio, impedido de suscribir contratos de trabajo fuera del marco legal citado y cita jurisprudencia en apoyo de su posición.

Agrega que habida cuenta de lo anterior, la demandante, en virtud de los distintos decretos que sancionan la calidad de funcionarios a honorarios se refiere precisamente a labores especiales y precisa que los servicios que prestaba a través de contrato de honorarios, para programas específicos con financiamiento externo y de acuerdo a su profesión u oficio, en concordancia con el principio de especificidad.

Explica que se cumple con el principio de especificidad de los contratos de honorarios de acuerdo a los fundamentos anteriormente señalados y para el evento en cuestión, el contrato de honorarios se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales, que se regula en el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil, tal como ha sido señalada en diversa jurisprudencia.

Añade que, precisado lo anterior, no es efectivo que la actora, haya celebrado contratos bajo subordinación o dependencia, con las connotaciones de ello en el ámbito laboral, sino que, mediante una serie de contratos a honorarios, los que fueron sancionados a través de los respectivos Decretos Exentos. Esos contratos no fueron en la realidad contratos de trabajo, como pretende la demandante, ella detentaba la calidad de funcionaria a honorarios y sostiene que en la causa no se ha ejercido acción alguna, para que se declare la ineficacia jurídica formal de los contratos libremente celebrados entre las partes. Sólo la mala fe puede explicar, que se celebren contratos de honorarios y, al término del último, “descubrir” que eran contratos de trabajo, asilándose en principios que protegen a trabajadores regidos por dicho cuerpo normativo.

Señala que la demandante sólo desempeñó las funciones contenidas en los cometidos específicos para los cuales fue contratada en cada contrato a honorarios suscrito entre estas partes y cometidos que informaba a fin de obtener el pago de las boletas emitidas.

Indica que no es efectivo que los contratos celebrados con la demandante hayan constituido alguna infracción a la legislación aplicable, con todo, si ello fuere así, la demandante estuvo de acuerdo con ello, celebrando contratos civiles y realizando cometidos en un régimen que recién hoy, repudia; lo que repugna a toda buena fe contractual. Por el contrario, el accionar de la entidad edilicia se ajustó a lo establecido en la Constitución Política de la República, atendido que jamás pudo celebrar un contrato de trabajo con la demandante, ya que hacerlo infringe el principio de la legalidad contemplado en los artículos 6º y 7º de la Carta Fundamental.



En cuanto a los hechos que originan la supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión al autodespido, indica que reiterando lo anteriormente expuesto, su parte niega cada uno de ellos, toda vez que, la demandante no hace referencia alguna respecto de circunstancias, pormenores, detalles, en cuanto a los días y horas en los cuales se realizaron las supuestas conductas, teniendo un relato del todo vago y carente de antecedentes precisos, solo se limita a indicar ciertos episodios ocurridos y que según su relato sería por el hecho de haber planteado en su rol de coordinadora del programa, diversas solicitudes para mejorar las condiciones laborales y se respetara las fechas del pago de remuneraciones y en este punto destaca que los fondos son externos y conforme a ello, el Municipio recibe estos fondos transferidos y paga a los profesionales contratados, hecho conocido por la demandante.

Añade que la demandante señala en su libelo que, la carta de autodespido de fecha 17 de marzo de 2022, ingresada por la oficina de partes del municipio, existirían graves incumplimientos que dicen relación con no escriturar contrato de trabajo, en circunstancias que el último contrato celebrado y firmado entre estas partes es aquel sancionado según consta en Decreto Exento N° 593 de fecha 29 de junio de 2021, el cual en su cláusula tercera determina el plazo de vigencia; señala además el “no pago de cotizaciones de AFP, Salud y AFC”, en circunstancias que ambas partes consensuaron en la forma de contratación, de ello da cuenta la firma de la demandante en cada uno de los contratos a honorarios; indica como causa del autodespido “no otorgar trabajo convenido estando vigente la relación laboral” situación que resulta del todo improcedente, atendido que su contrato terminó el 31 de diciembre de 2021, por la llegada del plazo, por lo tanto a la fecha del ingreso de la carta de autodespido, no algún tipo de vinculación entre las partes.

Precisa que lo anterior, se confirma con el Oficio ORD N° 112 de fecha 23 de febrero de 2022 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, dirigido al Municipio, donde solicita dar de baja de las redes sociales del Municipio todo lo relacionado con el programa de atención, protección y reparación en violencia contra las mujeres “Centro de la Mujer” (centro donde se desempeñaba la demandante) y, en ese tenor, la baja del logo del Servicio en aquello que hiciera difusión o alusión a través de este Municipio sobre dicho programa, “el cual se ejecutaba en el municipio hasta el año pasado y ya no opera en la actualidad”.

Señala que por lo tanto, en razón de lo expuesto, malamente pudo autodespedirse con fecha 17 de marzo de 2022, si el programa estaba terminado el 31 de diciembre de 2021, menos aún, presentar una tutela con ocasión al autodespido, reclamar las remuneraciones de enero y febrero de 2022 si el programa no existía, lo cual torna la presente acción en una temeraria, que solo pretende obtener réditos respecto de una situación inexistente.

A continuación, se refiere a la teoría de los actos propios, explicando que en atención a los argumentos expuestos por la parte demandante, la actora celebró variados contratos de honorarios para programas determinados, desde el año 2014; sin embargo, jamás manifestó de forma alguna su disconformidad por el tipo de contratación, lo cual se desprende en la voluntad de continuar con el mismo tipo de vínculo contractual, suscitando confianza tanto en su parte, como en la de la demandante, siendo esta cuestionada solo al momento del término del último contrato a honorarios celebrado, dicha conducta atenta claramente en contra el principio de la buena fe. Según lo expuesto, nadie puede aprovecharse de su propia



conducta, la demandante en ningún momento de la relación reclamó en las instancias correspondientes, sobre todo si según su relato comenzó en el año 2019.

Añade que llama la atención que no señale en su libelo que su parte haya dejado de cumplir con las prestaciones a las que según ella que tenía derecho, aún es más, la demandante emitió tanto sus boletas de honorarios, como sus informes correspondientes de acuerdo al contrato celebrado, las que son entregados según convenio de transferencia de recursos del Sernameg, no cuestionando la vinculación con el Municipio en ningún momento.

Cita jurisprudencia en apoyo de su tesis y destaca que en el último contrato suscrito con el municipio, en la cláusula cuarta se señala lo siguiente: “La Municipalidad pagará a la contratada...contra la presentación de la Boleta respectiva, deduciéndose del total, el impuesto que le afecte. Además deberá emitir un informe mensual de la labor realizada...” En atención a lo anterior, lo más probable es que la demandante haya solicitado a la entidad competente la devolución del impuesto retenido, contradiciendo lo expresado en el libelo, toda vez que pretende atribuir el carácter de laboral a una relación civil, que es de arriendo de servicios inmateriales.

En cuanto a la declaración de nulidad del despido, sostiene que es del todo improcedente demandar la nulidad del despido, toda vez que la demandante, se encontraba vinculada al municipio, en razón de los contratos a honorarios aludidos. Sin embargo, tratándose, en su origen, los contratos a honorarios celebrados la Municipalidad de Conchalí, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, ya que los contratos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad y juridicidad consagrados en el artículo 6 y 7 de la Constitución Política, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

Añade que en cuanto al principio de legalidad, corresponde que los órganos de la Administración del Estado solo pueden ejecutar y realizar actos que se encuentren enmarcados previamente en el ordenamiento jurídico, muy por el contrario a lo que sucede en el derecho privado, los que pueden realizar todo lo que la ley no prohíbe de manera expresa.

Señala que la aplicación de la antedicha 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, ya que requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio.

Concluye en este punto señalando que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un Municipio y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, lo que no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

Más adelante, bajo el párrafo denominado “Petición concretas”, señala que sin perjuicio de los argumentos expuestos, que por sí mismos bastan para desestimar las acciones impetradas, su parte viene en controvertir derechamente todas y cada una de las pretensiones de la demandante, por no ser pertinentes, ni efectivos los hechos descritos en el libelo incoado. Solicita en definitiva que se rechace la demanda en todas sus partes.



A continuación, contesta la demanda subsidiaria de declaración de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas.

Indica que da por enteramente reproducidos los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente y luego reitera en lo pertinente lo ya señalado en cuanto a la naturaleza del contrato que vinculó a las partes, un contrato de prestación de servicios a honorarios, que concluyó el 31 de diciembre de 2021 y alega la improcedencia de las acciones interpuestas, en términos similares a los ya expuestos.

TERCERO: Que, con fecha 17 de junio de 2022, se celebró la **audiencia preparatoria**, instancia en la que se efectuó el resumen de la demanda y de la contestación.

En la misma audiencia, la parte demandante **evacuó el traslado** conferido respecto de la **excepción de caducidad**, solicitando su rechazo, señalando, en síntesis, que la excepción de caducidad está mal formulada o mal planteada, porque el sustento fáctico que tiene la excepción es que se debería asumir que el vínculo terminó el 31 de diciembre de 2021, pero para ello tendríamos que aceptar que el vínculo que unía a las partes era una prestación de servicios a honorarios y en la demanda lo que se pide es la declaración de una relación laboral, por tanto, en definitiva si el tribunal estima que existe una relación laboral, ese vínculo concluyó única y exclusivamente con el autodespido, toda vez que previamente no ha habido comunicación alguna de despido y si por el contrario, el tribunal desestimara dicha pretensión, la demanda se rechazaría porque no habría relación laboral, sino un vínculo a honorarios, no por un tema de plazo o de caducidad. Por tanto la excepción apunta a un tema de fondo. El tribunal dejó su resolución para definitiva.

Luego, **se llamó a las partes a conciliación**, proponiéndoles el tribunal las bases para un acuerdo, el cual no se alcanzó.

Acto seguido, se fijaron como **hechos a probar**, los siguientes: **1)** Existencia de relación laboral entre las partes y condiciones pactadas. **2)** Remuneración pactada, efectivamente percibida y rubros que la componen. **3)** Prestaciones adeudadas: partidas, periodos y montos de las mismas. **4)** Efectividad de haberse puesto término a la relación laboral. Fecha y circunstancias. **5)** Efectividad de haberse dado cumplimiento a las formalidades legales para poner término a la relación laboral. **6)** Efectividad de los hechos señalados en la carta de despido indirecto. **7)** Efectividad de los hechos y/o indicios señalados como vulneratorios de derechos fundamentales en la demanda, y justificación de la demandada, en su caso. **8)** Estado de pago de las cotizaciones, fecha y monto de pago de las mismas.

CUARTO: Que, en la audiencia de juicio, la **parte demandante** incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Carta de 6 de diciembre de 2018 y secuencia de correos de 28, 27 y 26 de diciembre de 2018. **2)** Secuencia de correos de 31 de enero, 7 y 11 de febrero de 2019. **3)** Carta de fecha 01 de abril de 2019 y respuesta de 17 de abril de 2019. **4)** Carta de 8 de mayo de 2019 y respuesta de 4 de junio de 2019. **5)** Correos de 13 de marzo de 2019. **6)** Carta 11 marzo 2019. **7)** OF. ORD N°372 de 19 de junio de 2020. **8)** Correo de 10 diciembre 2020, con carta adjunta. **9)** Correo de 15 de diciembre 2020, con carta adjunta. **10)** Carta de 19 de enero 2021. **11)** Correo de 15 de febrero de 2021, OF. ORD 128 de 15 de febrero de 2021, y correos de 12 y 16 de febrero y 4



de marzo de 2021; y OF. ORD 153 de 5 de marzo de 2021. **12)** Correo de 24 de marzo de 2021. **13)** Correo de 25 de marzo 2021. **14)** Secuencia de correos de 7, 10, 11, 14 y 15 de junio de 2021 **15)** Secuencia de correos de 10, 14 y 23 de junio, 1, 6, 20, 23 y 27 de julio, y 4 de agosto, todos de 2021. **16)** Secuencia de correos de 4 de agosto de 2021. **17)** Memo N°01 de 10 de abril de 2021 e Informe de carpetas de usuarias. **18)** Correos de 2, 3 y 13 de septiembre, 13 de octubre, 8 de octubre, 15 de septiembre, 5 y 6 de octubre, todos de 2021. **19)** Carta de 29 de diciembre de 2021. **20)** Correos de 14 de diciembre y 29 de noviembre de 2021. **21)** Correos de fecha 1 y 4 de octubre, 21 de septiembre, 15 de septiembre, 14 de septiembre de 2021; correo de 22 de septiembre de 2020; correos de 9 de julio, 12 de julio, 20 de julio, de 2021; correo de 24 de septiembre de 2020; correos de 19 de enero, 26 de enero, 10 de febrero, 2 de marzo, 13 de julio, 25 de marzo, 3 de febrero, 29 de junio, 26 de julio, 27 de julio, 11 de agosto, 18 de agosto, 12 de agosto, 3 de agosto, 11 de agosto, 18 de agosto, 23 de agosto, todos de 2021. **22)** Memo N°8 de 20 de septiembre de 2021, Memo N°10 de 4 de octubre de 2021 y Memo N°7 de 03 de septiembre de 2021. **23)** Correos de 11 de febrero de 2021. **24)** Correos de 2, 3 y 14 de junio de 2021. **25)** Ord. 94 de 23 de marzo de 2021, Minuta Ejecutiva N°01 y Minuta Ejecutiva N°02. **26)** Oficio E153619 / 2021 de la Contraloría General de la República y denuncia REF N°W006746 / 2021. **27)** Ord. N°1300/83 de 19 de octubre de 2021 y Memorándum 478 de 15 de octubre de 2021. **28)** Memo N°144 de 22 de marzo 2021 y Memo N°01 de 18 de marzo de 2021. **29)** Carta al alcalde de 18 de octubre 2021. **30)** Correos de 12 y 15 de noviembre de 2021. **31)** Correos de 3 de enero 2022. **32)** Denuncia a Contraloría REF N° W000232 / 2022. **33)** ORD. 1300/13 de 8 de febrero de 2022; y Memo N°82 de 07 de febrero de 2022. **34)** Informe médico de 15 octubre 2021. **35)** Denuncia individual de enfermedad profesional de 19 octubre 2021, Resolución de Calificación de Enfermedad Profesional e Informe de Comité de Calificación. **36)** Ficha Clínica CAPREDENA de la demandante. **37)** Informe de estudio de puesto de trabajo de salud mental. **38)** Licencias médicas N°3-060116566-K, N°1-40129034; 1-40126887; 1- 40129489. **39)** Pauta de Supervisión de 01 marzo 2019. **40)** Certificado de trámite y apelación presentada a la SUSESO. **41)** Fotografías libro de asistencia enero, febrero, marzo, abril, mayo y julio 2019. **42)** Set de fotografías de credenciales de la demandante, actividad de trabajo y de pancartas en el exterior del Centro de la Mujer en el año 2021. **43)** Carta de autodespido de 17 de marzo de 2022. **44)** Resumen Acta Sesión Extraordinaria Concejo Municipal de Conchalí de 4 de marzo de 2022. **45)** Llamado a Concurso Público para Proveer Cargos del Centro de la Mujer Conchalí/Huechuraba período 01 de marzo al 31 de diciembre 2022. **46)** Página web Área de la Mujer, Municipalidad de Conchalí (https://www.conchali.cl/area_de_la_mujer.php) **47)** Respuesta de fecha 27 de enero de 2022 del SernamEG. **48)** Voucher de atención psiquiátrica de fecha 02 de junio de 2022. **49)** Certificado Cotizaciones de la demandante AFP Capital. **50)** Certificado Cotizaciones de la demandante FONASA.

Confesional:

La demandante solicitó prueba confesional de la demandada y ante la incomparecencia del representante legal de la demandada a absolver posiciones, pidió que se hiciera efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, dejándose su resolución para definitiva.

Testimonial:



JLPBXFNLMJX

1) **Leticia Surot Segovia**, jubilada, cédula de identidad N° 6.591.933-8, quien previamente juramentada declara que conoce a la demandante porque trabajó con ella desde el año 2014 hasta el 2019, en el Área de la Mujer de la Municipalidad de Conchalí. Ella (la testigo) era la secretaria del Área de la Mujer del Municipio desde el 2008 hasta su jubilación. La demandante llegó como psicóloga y después fue la Coordinadora del Área de la Mujer, del Programa de Violencia contra la Mujer. En su condición de coordinadora ella tenía velar por el cumplimiento de las normas y todo lo relacionado con el equipo de violencia contra la mujer en el municipio. El programa se implementó en el año 1992 y comenzó primero como Programa Julieta Kirkwood en un Consultorio y después se fue implementando poco a poco y se crearon los programas Mujeres Jefa de Hogar y Violencia contra la Mujer y se creó el Área de la Mujer del Municipio. El Programa de Violencia contra la Mujer estaba compuesto por 6 profesionales, la coordinadora, la psicóloga, la abogada y tres monitorias. La demandante, como coordinadora, tenía que coordinar que ellas cumplieran las normativas que estaban dentro de las orientaciones técnicas y los lineamientos de su contrato con el Municipio. El Área de la Mujer era subordinada de la Dirección de Desarrollo Comunitario y el Director era don Felipe Benavides Bañados. El Director de DIDECO no tenía mucha empatía hacia la coordinación, hacia los programas y el apoyo que daba era porque había que estar constantemente siguiéndolo para conseguir las firmas de pago y contrato, era un poco engorroso. Indica que tenían que buscarlo a él para poder sacar a tiempo los contratos, los pagos, que tenía que ser rápido, no podía estar un documento más de 5 días en un escritorio, lo que implicaba un retraso en los contratos y en los pagos de los honorarios que corresponde a los equipos o grupos. Ella (la testigo) trabajó hasta diciembre de 2019. Precisa que antes tenían problemas de que se demoraban, pero después fue muy notorio, desde el 2017 aproximadamente. Consultada sobre si el Director era la única jefatura, responde que existían las jefaturas, que eran para las firmas, pero quien tenía que dar el proceso para pago y que fuera para pago era el Director, sin esa firma no podía salir el pago. En la jefatura del área, primero tuvieron a Margarita Núñez, después a Cecilia Muñoz, eso fue cuando ella (la testigo) estuvo ejerciendo su cargo y reitera que el Director era Felipe Benavides Bañados. Señala que ella (la testigo) dejó de prestar servicios porque jubiló.

Contrainterrogada acerca de hasta cuándo trabajó con la demandante en el Programa, responde que hasta diciembre de 2019, cuando ella (la testigo) jubiló. Consultada si el Programa continuó ejecutándose en Conchalí, contesta que continuó, pero muy desmembrado. Preguntada si este año (2023) se continúa ejecutando, responde que no. Consultada si sólo duró hasta el 2021, responde que sí, hasta el 2021. Consultada acerca de en qué fecha sucedió la desvinculación de la demandante, responde que en 2022, porque en 2021 el programa no siguió, pero ella seguía vinculada, porque no le avisaron, no tenía conocimiento porque estaba con licencia. Agrega que ella (la testigo) tenía contacto constantemente porque nunca los dejó de asesorar, no estaba ahí físicamente, pero estaba al tanto de todo lo que sucedía ahí, porque se comunicaba con ellos y con la demandante.

2) **Carlos Guillermo Sottolichio Urquiza**, concejal de Conchalí, cédula de identidad N° 9.030.437-2, quien previamente juramentado declara que conoce a la demandante porque en su calidad de alcalde en la Municipalidad de Conchalí en el año 2014, ella llegó a formar parte del equipo de profesionales del Programa de Violencia Intrafamiliar del Área de la Mujer de la Municipalidad. Este es un programa,



que es un diseño de una política pública del Ministerio de la Mujer, del Estado de Chile y que el Municipio compromete su participación, mediante convenios y eso permite obtener recursos para financiar equipos de expertas profesionales en las materias de violencia intrafamiliar, situación de jefas de hogar, etc. Indica que la demandante es psicóloga y conformaba parte del equipo donde confluyen abogados, asistentes sociales, psicólogos y otras experticias para desarrollar programas de apoyo a mujeres en situación de violencia, abandono o emprendimiento en el caso de jefas de hogar. La demandante, por años, en su condición de psicóloga y profesional, encabezó programas anuales y que tienen que ver con el tema de violencia de género, acogida a mujeres que sufren problema de violencia e incorporarlas a programas como cursos, seminarios, atención individual, etc. Es un programa que depende de la Dirección de Desarrollo Comunitario y que el personal es contratado, en algunos casos, mediante honorarias y en otros, vía contrata, pero de acuerdo al financiamiento que concurre tanto del Ministerio como del propio Municipio. El superior jerárquico de la demandante es la Dirección de Desarrollo Comunitario. Precisa que él terminó su cargo en la alcaldía a finales del año 2016, de manera que por lo menos dos o tres años tuvo contacto con la demandante y su equipo. En ese tiempo el superior jerárquico de la demandante era la persona que ocupa el cargo en la Dirección de Desarrollo Comunitario y en el tiempo de él (el testigo) fue don Francisco Varela y actualmente desconoce quién es el Director. Aclara que fue alcalde desde 1990 hasta el 2016 y después de eso es concejal. Explica que este es un programa que partió como un programa muy modesto, de sensibilización, con dos o tres profesionales, hoy son equipos más robustos, sensibilizando por ejemplo a Carabineros de Chile, capacitándolos para que tuvieran una fórmula de acogida en la Comisaría de las denuncias que llegaban de mujeres maltratadas, posteriormente surgen más elementos de programas más robustos, como el de jefas de hogar, capacitación, término de estudios de cuarto medio, programa de 4 a 7, que acoge a los niños de 4 de la tarde a 7 de la tarde, mientras las madres pueden trabajar o terminar su jornada de trabajo, diversas actividades de difusión con colegios, sectores de salud, infancia, dirigencias vecinales, de manera de sensibilización pública del tema de género. Consultado acerca de qué pasa actualmente con el Programa, responde que hay un tipo de políticas públicas que a algunos grupos les incomodan y no las fortalecen, o las minimizan o quisieran que no existieran y este es el caso, derribar o minimizar una experiencia reconocida fuera de la comuna y otros niveles. El Programa hoy prácticamente es muy invisible, muy mínimo, muy administrativo. Añade que aquí lo que ocurrió fue que se les dijo que se terminaban sus contratos porque se iba a llamar a un concurso público se iba a fortalecer el programa y nada de eso ocurrió. Precisa que el Programa de Conchalí atendía a 500 mujeres de la comuna y 200 que venían de otras comunas, hay programas que ya no están, que el Ministerio los retiró por voluntad del Ministerio de retirar el programa de Conchalí y se fue a la comuna de Huechuraba, habían 14 o 15 profesionales y hoy duda si hay 3 o 4 profesionales. Indica que esto coincide con la asunción del actual alcalde, que no solo ocurre con el programa de género, sino también con otros programas importantes, a partir del año 2017. Señala que estuvieron como directores de DIDECO, por ejemplo, el señor Benavides, la señora Pamela Silva, el señor Oliva. En estos 6 años debió haber unos 6 a 7 directores por lo menos. Consultado acerca de cuál era la jornada de la demandante, contesta que era jornada laboral tradicional, de llegada al horario municipal y retiro en horario



municipal, de 8 horas, entraba a las 8.30 de la mañana y la salida era a las 5 y media (de la tarde) de lunes a jueves y 4 y media (de la tarde) el viernes. Preguntado si el Programa continúa o no actualmente, responde que no tiene la fuerza ni la presencia que tenía antes y hay convenios que no se renovaron con el Ministerio de la Mujer y hoy podrían haber 3 o 4 funcionarias y no más.

Contrainterrogado acerca de hasta cuándo trabajó en la gestión con la demandante, responde que tuvo relación con ella unos tres años desde el 2014 hasta el 2016 y posteriormente como concejal, solamente la divisó, la saludó y nada más que eso. Consultado respecto a su cuando fue alcalde le tocó trabajar con planes que tuvieran financiamiento externo, responde que muchos. Preguntado si la normalidad era que se contratara en base a honorarios, responde que son programas anuales y hasta esa época era absolutamente normal en todos los municipios. Consultado acerca de si no hay financiamiento qué pasa con estos programas, responde que está la voluntad del alcalde de turno si lo financia o no lo financia. Preguntado acerca de si el grupo al que le incomoda esta política específicamente sería el alcalde, responde que son personas que ejercen cargos públicos. Consultado acerca de en qué fecha sucedió la desvinculación de la demandante, contesta que ella se autodespidió y debió haber sido el 2019. Preguntado si sabe quién es la denunciada en este caso, responde que es la Municipalidad de Conchalí. Consultado sobre hasta cuándo se desarrolló el Programa, contesta que hay programas que tuvieron un conflicto con el Ministerio y que no se renovaron. En el período de Pandemia perdió la información más directa. Consultado si recuerda lo que se dijo en la sesión extraordinaria en la que él estuvo presente de por qué se acabó el programa, responde que no hubo acuerdo con el Ministerio y agrega que el Ministerio dijo en ese momento que tenía una seria inconveniencia de diálogo con la Municipalidad de Conchalí porque las personas que representaban a la Municipalidad no tenían comprensión del programa. Preguntado sobre si este año hay programa del Servicio Nacional de la Mujer de la Violencia, responde que entiende que hay uno, no todos. Consultado acerca de qué pasó con las mujeres del Centro, si siguen yendo o si fueron derivadas, contesta que ahora se está atendiendo en Huechuraba.

Oficios:

1) **Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género**, con el objeto de que remita todos los Convenios de Colaboración o Transferencia celebrados con la Municipalidad de Conchalí, entre los años 2014 a 2022, relacionados con el Centro de la Mujer de dicha comuna.

2) **Instituto de Seguridad Laboral**, para que remita el expediente de la investigación a que dio origen la denuncia presentada por doña Jennifer Vega Leiva, el 19 de octubre de 2021, que culminó con la Resolución N°1416331 de 23 de noviembre de 2021.

3) **Superintendencia de Seguridad Social**, para que informe el estado de tramitación o eventual de la apelación presentada por la demandante Jennifer Vega Leiva, expediente Folio R-52668-2022.

4) **AFC Chile S.A.**, a fin de que informe si la demandante Jennifer Vega Leiva, tiene cotizaciones previsionales adeudadas, declaradas o pagadas, de parte de su empleador la Municipalidad de Conchalí, en el período enero de 2014 a marzo de 2022.



5) **FONASA**, a fin de que informe si la demandante Jennifer Vega Leiva, tiene cotizaciones previsionales adeudadas, declaradas o pagadas, de parte de su ex empleador la Municipalidad de Conchalí, en el período enero de 2014 a marzo de 2022.

6) **Gabriel Eduardo Edwards Pinto**, Psiquiatra, para efectos de que informe al tribunal si la denunciante Jennifer Vega Leiva, ha sido su paciente, y en la afirmativa, remita un informe médico en que exprese el diagnóstico y tratamiento realizado.

Exhibición de documentos:

1) Registro de asistencia de la demandante, entre enero de 2014 a marzo del año 2022.

2) Correos electrónicos de respuesta de parte del funcionario Felipe Benavides Bañados y/o de la funcionaria Soledad Cornejo Pastene, a los correos electrónicos de la demandante contenidos en el numeral 21 de la prueba documental de su parte.

La parte demandada no exhibe el documento N° 1 y sí exhibe el documento N° 2. La parte demandante solicita hacer efectivo el apercibimiento legal respecto a los documentos solicitados exhibir con el N° 1 y respecto de los del N° 2, indica que sólo son respuestas de correos de fecha 09 de julio, 12 de julio, 20 de julio de 2021 y 24 de septiembre de 2020, solicitando hacer efectivo el apercibimiento legal respecto de las respuestas de correos no exhibidas. El tribunal dejó su resolución para definitiva.

Pericial:

Se incorpora informe pericial evacuado por la perito Anna Carla Yunissi Ponce. El tribunal, con el acuerdo de las partes admite como prueba el informe pericial, eximiendo a la perito de su comparecencia a la audiencia.

QUINTO: Que, a su vez, la **parte demandada** incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Memorándum N°651 de fecha 29 de diciembre de 2021, de la Dirección de Desarrollo Comunitario. 2) Ordinario N°112 de fecha 23 de febrero de 2022, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. 3) Decreto Exento N°159 de fecha 24 de febrero de 2021, aprueba contrato a honorarios sub114 suscrito con Jennifer Carolina Vega Leiva. 4) Decreto Exento N°593 de fecha 29 de junio de 2021, regulariza contrato a honorarios sub114 suscrito con Jennifer Vega Leiva. 5) Licencia Médica de fecha 15 de octubre de 2021, N° de Folio 60116566-K, fecha de inicio del reposo 18 de octubre de 2021, fecha de término del reposo 29 de octubre de 2021. 6) Licencia Médica de fecha 26 de octubre de 2021, N° de Folio 40129034, fecha de inicio del reposo 30 de octubre de 2021, fecha de término del reposo 14 de noviembre de 2021. 7) Licencia Médica de fecha 9 de noviembre de 2021, N° de Folio 401226887, fecha de inicio del reposo 14 de noviembre de 2021, fecha de término del reposo 29 de noviembre de 2021. 8) Licencia Médica de fecha 9 de diciembre de 2021, N° de Folio 40129489, fecha de inicio del reposo 14 de diciembre de 2021, fecha de término del reposo 25 de diciembre de 2021. 9) Decreto Exento N°468 de fecha 07 de mayo de 2020, que aprueba Convenio de entre Servicio nacional de la mujer y la equidad de género Dirección Regional metropolitana y Municipalidad de Conchal, Programa Violencia contra las Mujeres, Dispositivo Centro de la Mujer.



Testimonial:

1) **Felipe Benavides Bañados**, asistente social, cédula de identidad N° 15.347.086-3, quien previamente juramentado, declara que actualmente trabaja en la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de Conchalí, desde el año 2012, en que entró como asistente social del Departamento de Asistencia Social y en el 2017 pasó a ser Director de Desarrollo Comunitario y cesó sus funciones en ese cargo el 31 de diciembre de 2021 y siguió trabajando en la Dirección de Desarrollo Comunitario, pero en la parte de los programas sociales. Conoce a la demandante porque ella era profesional de un programa de SERNAMEG, que se ejecutaba en el Área de la Mujer de la Dirección de Desarrollo Comunitario, sus funciones eran las de Coordinadora del Programa de Violencia contra la Mujer. Él (testigo) tuvo contacto con la demandante en el tiempo en que él fue Director de Desarrollo Comunitario, pero fueron alrededor de 7 años. Explica que este es un convenio de transferencia externa proveniente del SERNAMEG, se postula a un proyecto para poder ejecutar en la comuna en el contexto de la violencia de género y ellos lo financian, ponen la línea técnica e informan la estructura del programa y cómo se ejecuta en la comuna. La demandante estaba contratada a honorarios. El programa funcionó hasta el 31 de diciembre de 2021 y no continúa. Consultado sobre cuál fue el último programa que se ejecutó en Conchalí de violencia contra la mujer, responde que el Programa VCM que era el programa donde la demandante era la Coordinadora y que dejó de funcionar el 31 de diciembre de 2021, dado que SERNAMEG no renovó el convenio con la Municipalidad de Conchalí, por tanto, para el año 2022 ya no se ejecutó el programa en la comuna. Preguntado acerca de si sin recursos puede el programa seguir funcionando, contesta que no, porque es un programa de SERNAMEG, no de la Municipalidad, pertenece al Ministerio y es una política pública.

Contrainterrogado acerca de cuáles eran las funciones específicas de la demandante durante los 7 años aproximadamente que se relacionó con él, contesta que él tiene entendido que la demandante trabajó cerca de 7 años en la Municipalidad y que él tuvo más contacto con ella en el tiempo que pasó a ser Director de Desarrollo Comunitario, entre el 2017 y el 2021. En ese período, en el Programa de Violencia contra la Mujer, la demandante, inicialmente era la psicóloga del programa y en algún momento la antigua coordinadora del programa renunció por problemas personales, se produjo un concurso en SERNAMEG, que es quien provee finalmente estos cargos, dado que es un programa que se ejecuta y proviene de ese Servicio y se escogió a la demandante como Coordinadora del Programa, eso ocurrió aproximadamente en el año 2019 y las funciones que tenía la demandante eran netamente coordinar el programa, ver que efectivamente se estuviera siguiendo la línea técnica del programa, que tiene que ver con la reparación, la representación de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, poder controlar la cantidad de mujeres que son intervenidas, generar los informes de estas intervenciones y todo lo que tiene que ver con la coordinación de la intervención del programa, esas son las funciones que además indica el convenio y que debió ejecutar la demandante. Consultado acerca de cuál era el rol del testigo, contesta que él era el Director de Desarrollo Comunitario y tenía contacto además con los coordinadores generales del área. Hubo alrededor de 4 jefaturas dentro del área y su contacto era más bien vinculación directa con ellos, más que con los coordinadores de estos programas, porque los programas VCM, 4/7, Mujer Jefa de Hogar, ellos se coordinan directamente con las contrapartes técnicas del SERNAMEG o con sus jefaturas



directa que pone el Municipio dentro del Área de la Mujer. Preguntado sobre quien fiscalizaba las funciones de la demandante como Coordinadora, contesta que el cumplimiento de la ejecución de sus funciones lo verifica directamente SERNAMG, anualmente ellos ponen nota a los profesionales que se desarrollan dentro de los programas de financiamiento externo y la Municipalidad, como es un programa que a ellos se les va traspasando y ellos tienen que ir dando cuenta de la ejecución financiera, etc., ellos les van reportando y muchas veces es en conjunto. Eso es algo que se ve directamente con los coordinadores más que con él como Director de Desarrollo Comunitario. Consultado si la Municipalidad tiene actualmente un Área de la Mujer, responde la Municipalidad tiene un Área de la Mujer donde se está desarrollando actualmente el Programa PMJH, que es el Programa Mujer Jefa de Hogar y el Programa 4/7, que provienen de SERNAMG y el Programa VCM dejó de ejecutarse en la Municipalidad de Conchalí el 31 de diciembre de 2021. Preguntado acerca de quien está a cargo del Área de la Mujer, responde que actualmente Soledad Cornejo, que es una funcionaria municipal y su calidad jurídica es contrata en grado profesional. Consultado sobre cuáles son sus funciones, responde que todo lo que tiene que ver con dar funcionamiento a los programas que se están ejecutando y que provienen de SERNAMG, como son generar las postulaciones anuales, que se hace en el mes de noviembre o diciembre, debe generar un proyecto comunal, gestionar que los programas lleguen al Municipio, tener contacto con las contrapartes técnicas, hacer revisión de que en la comuna se estén ejecutando las líneas técnicas como lo indican los convenios, hacer la ejecución financiera del programa, hacer reuniones, talleres, todo lo que tiene que ver con los programas y desconoce cómo van actualmente esos proyectos dado que ya no es el Director de Desarrollo Comunitario. Preguntado sobre cómo se gestionaba el pago del Área de la Mujer cuando él era el Director de DIDECO, explica que ellos generan un programa, un convenio, esto en el mes de enero se comienza a gestionar todos los años, SERNAMG les envía un convenio tipo, éste se lo envían a la jefa o coordinadora del área, ella se lo hace llegar a él como Director de Desarrollo Comunitario, él firma todas las hojas y eso se va directamente a revisión del equipo jurídico de la Municipalidad para la gestión de la firma del Alcalde. Posterior a aquello y que el Alcalde lo firma, se va a SERNAMG para la gestión de la firma del Director o Directora Regional o Nacional y eso genera una resolución. Posterior a esa resolución, ellos además, tienen que liberar las platas desde la Dirección de Administración y Finanzas de SERNAMG y depositar esa remesa en la Municipalidad de Conchalí, para que ellos recién ahí, en conjunto con la resolución más el depósito de la remesa, puedan mandar a decretar el programa en la Municipalidad. Una vez que se manda a decretar el programa y considerando que SERNAMG es uno de los ministerios que más se demora en depositar la remesa, lo que puede ser a finales de febrero o principios de marzo, lo que aletarda (sic) mucho la tramitación administrativa, porque tienen que mandar a decretar primero el programa y una vez que se decreta el programa tienen que solicitar los documentos de los profesionales para poder generar un contrato según lo que indica el convenio que les transfiere el SERNAMG. El convenio indica todas las funciones que tienen que cumplir los profesionales de su programa, cuánto se les va a pagar y cuales son las labores que tienen que cumplir y el rol dentro del proyecto. Eso se demora un resto. Mensualmente, los profesionales generan un informe técnico donde reportan todo lo que hicieron durante el mes, lo que tiene que ir en concreta relación con lo



que indica el convenio, porque éste entrega toda la línea técnica de lo que tienen que desarrollar por cada una de las funciones que cumplen dentro del programa. Entonces, ellos generan un informe técnico respecto de las actividades realizadas durante el mes, sacan su boleta de honorarios y eso se entrega directamente a la coordinadora, quien elabora un memorándum, reúne todos estos antecedentes, eso se manda a la Dirección de Desarrollo Comunitario, ellos lo derivan a la Dirección de Administración y Finanzas para que se comience a gestionar el decreto de pago del profesional, lo que se demora alrededor de 15 días. Pero con la salvedad respecto a cuando reciben la primera remesa y se genera la transferencia de recursos, porque SERNAMEG al demorarse mucho en transferir el dinero, se demoraba el primer pago. Preguntado si había una fecha pactada en cuanto al pago de los honorarios, responde que tiene entendido que era entre el día 5 y 10 de cada mes. Consultado si esa fecha se cumplía, responde que habitualmente sí, salvo los primeros pagos, que siempre se demoraban mucho, pero ya gestionado el pago, los demás eran bastante regulares. Preguntado si en el año 2021 SERNAMEG les avisó si el programa continuaba o no, responde que les avisó que el programa no iba a continuar, tiene entendido que fue la misma Directora Regional a comunicarlo y reitera que desde el 31 de diciembre de 2021 que no continúa y agrega que el programa ya no está en la Municipalidad y en otros municipios sí está el programa y de hecho, las mujeres que se atendían antes en el Centro de Violencia contra la Mujer de Conchalí hoy día se atienden en el Centro de Violencia contra la Mujer de Huechuraba, porque esos programas atienden dos comunas a la vez y de hecho, ellos atendían Conchalí y Huechuraba. Preguntado acerca de por qué razones dejó de ejecutarse el programa, responde que por muchos motivos, en su momento él le pidió a la demandante que presentara la cantidad de mujeres inscritas en el programa, cuántas estaban recibiendo tratamientos, cuántas estaban siendo representadas judicialmente, cuántas estaban siendo atendidas por orientación, reparación, cuántas pertenecían a la circunscripción de Conchalí y cuántas a Huechuraba y no habían respuestas respecto a la ejecución del programa por parte de la demandante y esas respuestas había que dárselas a SERNAMEG y éste finalmente decidió terminar por esto y por todos los conflictos internos dentro del proyecto, de las demás profesionales que trabajaban dentro del área, que empezaron a tener contacto con SERNAMEG, refiriéndole todas estas situaciones y se produjeron muchos nudos críticos, por tanto SERNAMEG desistió de continuar ejecutando con ellos, dado que existía la incertidumbre de la cantidad de personas que estaban siendo atendidas, de cómo estaba funcionando internamente el equipo dentro del dispositivo y cómo se estaba proyectando eso con las mujeres que se estaban atendiendo. Consultado si eso fue informado a la demandante, responde que lo desconoce. Preguntado acerca de a qué se refiere con los conflictos internos dentro del equipo, responde que en algún momento las funcionarias tuvieron una reunión con él y le comentaron que existían algunos conflictos internos, que eran más bien relacionales, eran muchos, por lo que no recuerda como para dar un punteo acerca de lo que exactamente estaban hablando, pero habían muchos conflictos con la coordinadora, había una acusación de una de las profesionales de violencia dentro del equipo, también existía una acusación de violencia de la coordinadora general hacia la demandante, también acusaciones de la contraparte de SERNAMEG que fue en reiteradas ocasiones a intentar de solucionar el conflicto. Preguntado acerca de qué hizo él, contesta que inicialmente generó algunas reuniones cuando empezaron los conflictos, cuando



estuvo una coordinadora que se llamaba Judith Fuentes, después pensó que el asunto se había subsanado y después empezaron a haber nuevamente conflictos y que se lo relataron más extenso las profesionales del área, pero en momentos que la demandante se encontraba ya con licencia médica.

2) **Soledad Cornejo Pastene**, trabajadora social y encargada del Área de la Mujer de Conchalí, cédula de identidad N° 13.446.051-2, quien previamente juramentada, declara que trabaja en la Municipalidad de Conchalí y su rol es ser Encargada del Área de la Mujer. Indica que conoce a la demandante porque cuando estuvo a cargo, ella era la Coordinadora del Centro de la Mujer. No tiene muy claro desde cuándo trabajó la demandante, porque ella (la testigo) asumió el cargo en enero de 2020 y desde ahí empezó a vincularse con ella. Ella (la testigo) está a cargo del área, donde están todas las iniciativas para la mujer a nivel local y además los programas de SERNAMEG, que es el Centro, Jefas de Hogar y 4/7. La demandante estaba a honorarios. El programa funcionó hasta diciembre de 2021. El financiamiento del programa emana de SERNAMEG y lo administran ellos como Municipalidad. La supervisión del programa la realiza SERNAMEG junto a la Municipalidad, como ente financiadora y ente ejecutora. El último programa del Centro de la Mujer donde trabajaba la demandante se ejecutó hasta diciembre de 2021 y actualmente siguen con los otros que son el 4/7 y el Jefas de Hogar. La continuidad del programa depende de SERNAMEG, ellos son los que toman las decisiones de si se ejecutan o no en las municipalidades.

Contrainterrogada acerca de quién era el superior jerárquico de la demandante, a quien le rendía cuenta, responde que a SERNAMEG y a ella (la testigo) porque SERNAMEG es la parte ejecutora y ella es la parte representante de la Municipalidad. Consultada por el nombre del programa en el que se desempeñaba la demandante, contesta que se llamaba Centro de la Mujer. Preguntada sobre por qué ese programa terminó, contesta que ese programa terminó porque SERNAMEG generó varias observaciones frente a los lineamientos técnicos y también vinculares del equipo, por lo tanto, determinó bajo oficio, que el programa iba a ser ejecutado en Huechuraba, porque el programa no es solamente comunal, es territorial. Antes, se ejecutaba Conchalí-Huechuraba y SERNAMEG determinó que se iba a instalar en Huechuraba-Conchalí. Preguntada sobre cuáles eran los problemas vinculares, responde que el equipo manifestó de manera constante que tenían mala relación con la Coordinadora y también que no estaban claros los datos cuando se pedían, de las atenciones, de las derivaciones, de la red misma y SERNAMEG determinó que no generaba buen fluido y buena atención como correspondía y determinó sacar el programa de la comuna. Consultada acerca de qué medidas tomó ella como superior jerárquico de la demandante, contesta que al inicio cuando ella (la testigo) accedió como jefatura o como encargada, tuvieron variar reuniones con SERNAMEG, de hecho con la demandante presente, frente a las problemáticas que podían existir dentro de la dinámica interna del equipo y en un tiempo estuvo bien, pero después se fue yendo de las manos, donde ella (la testigo) fue informando al municipio y las contrapartes de SERNAMEG también empezaron a manifestar ciertas cosas y de una u otra manera esto ya no estaba dando el propósito que se buscaba que era llegar a concretar el servicio a las beneficiarias, que era lo que los movía y se empezó a colocar hostil y a no lograr los objetivos y obviamente las observaciones técnicas desde el Servicio no fueron las más positivas. Preguntada acerca de cuáles eran esas cosas que se empezaron a manifestar, responde que por ejemplo, algunas



contrapartes no querían trabajar con la comuna de Conchalí porque no querían tener relación directamente con la Coordinadora, también la Directora Regional fue a hablar a la Municipalidad donde manifestó que no se podía llegar a acuerdos técnicos, porque al final eso era lo que buscaban, los acuerdos técnicos, para ejecutar bien el programa. Consultada sobre cual era la jornada de la demandante, contesta que trabajaba de 8 y media a 5 y media, de lunes a jueves y de 8 y media a 4 y media, los días viernes. Preguntada acerca de si la demandante registraba asistencia, responde que, no porque los honorarios no registran asistencia. Consultada si se le entregó carta de aviso a la demandante acerca de que el programa no continuaba, contesta que en ese momento no, porque su equipo no estaba en teletrabajo sino que presencial y se hizo una reunión con los equipos y la demandante en ese momento estaba con licencia. Desconoce si otro departamento generó el aviso, pero por su parte ella solamente hizo las reuniones con las personas que estaban presente y después sucesivamente se mandó un correo al servicio avisando, pero no sabe si la demandante tenía acceso al correo institucional o no, ella solamente avisó lo que tenía que avisar.

Oficio:

1) Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, con el objeto de que remita todos los Convenios de Colaboración o Transferencia celebrados con la Municipalidad de Conchalí en los cuales haya participado la demandante Jennifer Vega Leiva, RUT 15.362.345-7, desde enero de 2014 a diciembre de 2021 y que certifique que desde que fecha se encuentra vigente el programa en el año 2022.

Exhibición de documentos:

1) Todas las boletas de honorarios emitidas, desde enero de 2014 a diciembre de 2021 y las de enero, febrero y marzo de 2022, hasta la fecha del Despido Indirecto.

2) Las declaraciones a la renta realizadas por la actora desde enero de 2014 a diciembre de 2021.

La parte demandada tiene por cumplida la exhibición documental solicitada.

SEXTO: Que, del análisis de la prueba rendida en juicio, conforme a las reglas de la sana crítica, teniendo presente la gravedad, concordancia y conexión de los medios de prueba aportados por las partes, **se tienen por establecidos** los siguientes hechos:

1º) La circunstancia que la demandante, doña Jennifer Carolina Vega Leiva y la demandada, Ilustre Municipalidad de Conchalí, se encontraban vinculadas en virtud de diversos convenios de prestación de servicios a honorarios, desde el 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Lo anterior es un hecho no controvertido entre las partes, según se desprende de los escritos de la discusión y además se corrobora con la prueba incorporada por la parte demandada en la diligencia de exhibición de documentos, consistente en las boletas de honorarios emitidas por la actora, además de las declaraciones a la renta realizadas por la actora desde enero de 2014 a diciembre de 2021 y también con la prueba documental consistente en Decreto Exento N° 159, de 24 de febrero de 2021 que aprueba contrato a honorarios suscrito con la demandante y Decreto Exento N° 593, de 29 de junio de 2021, que regulariza contrato a honorarios suscrito con la demandante.

2º) La circunstancia que la prestación de servicios de la actora se realizó en el marco de los convenios de transferencia de fondos y ejecución celebrados entre el



Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Dirección Regional Metropolitana y la Municipalidad de Conchalí, para la ejecución del “Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra la Mujer VCM”, en cuya virtud, la referida Municipalidad realizó la contratación del equipo del “Programa Violencia contra las Mujeres, Dispositivo “Centro de la Mujer” y conforme al artículo 4° de la Ley N° 18.833, la Municipalidad en el último contrato a honorarios se contrató a la actora, para realizar las labores de Coordinadora dentro del mencionado programa.

Lo anterior se acredita con la prueba documental incorporada por la parte demandada, consistente en Decreto Exento N° 159, de 24 de febrero de 2021, que aprueba contrato a honorarios suscrito con Jennifer Carolina Vega Leiva y Decreto Exento N° 593, de 29 de junio de 2021, que regulariza contrato a honorarios suscrito con Jennifer Vega Leiva.

3º) La circunstancia que entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Dirección Regional Metropolitana y la Municipalidad de Conchalí, se celebraron una serie de convenios para la ejecución del Programa Atención Protección y Reparación en Violencia contra las Mujeres, Dispositivo: Centro de la Mujer, desde el año 2014 hasta el año 2021. Dichos convenios fueron aprobados por Resolución Exenta N° 08, del 02 de enero de 2014; Resolución Exenta N° 47, del 02 de enero de 2015; Resolución Exenta N° 63, del 02 de enero de 2016; Resolución Exenta N° 02, del 19 de enero de 2017; Resolución Exenta N° 67, del 18 de enero de 2018; Resolución Exenta N° 80, del 20 de febrero de 2019; Resolución Exenta N° 445, del 24 de julio de 2019, que extiende la vigencia del convenio al 31 de marzo de 2020; Resolución Exenta N° 364, del 07 de abril de 2020; Resolución Exenta N° 167, del 26 de abril de 2021.

Así se acredita con la prueba documental incorporada por la parte demandada consistente en el Decreto Exento N° 468, de 7 de mayo de 2020, que aprueba Convenio de entre Servicio nacional de la mujer y la equidad de género Dirección Regional metropolitana y Municipalidad de Conchal, Programa Violencia contra las Mujeres, Dispositivo Centro de la Mujer y con el mérito del oficio remitido por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Dirección Regional Metropolitana, en que adjunta las resoluciones que aprobaron los referidos convenios.

4º) La circunstancia que el último año de ejecución del “Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra la Mujer VCM” en la Municipalidad de Conchalí fue el año 2021.

Lo anterior se acredita con el oficio remitido por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Dirección Regional Metropolitana, que indica que el año 2021 fue el último año de ejecución del programa en la comuna de Conchalí y con el mérito del Ordinario N° 112 de fecha 23 de febrero de 2022, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, en que solicita que se de de baja de las redes sociales del Municipio todo lo relacionado con el Programa de Atención, Protección y Reparación de Violencia contra las Mujeres “Centro de la Mujer” y el logo del Servicio en que haga difusión o alusión a través del Municipio sobre dicho programa, el cual se ejecutaba en el municipio hasta el año pasado y ya no opera en la actualidad. Además, se ve ratificado con las declaraciones de los testigos de ambas partes.



5º) La circunstancia que en el último contrato a honorarios suscrito entre las partes, se pactó en la cláusula cuarta que la Municipalidad pagará a la contratada mensualmente la suma de \$1.153.046, contra la presentación de la boleta respectiva.

Así se acredita con la prueba documental incorporada por la parte demandada, consistente en el Decreto Exento N° 593, de 29 de junio de 2021, que regulariza contrato a honorarios suscrito con Jennifer Vega Leiva.

SÉPTIMO: Que, de la lectura de la demanda, se desprende que la demandante ha ejercido diversas acciones de naturaleza laboral, específicamente las de declaración de existencia de relación laboral, tutela laboral, despido indirecto, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales. De aquellas acciones, la principal es la de declaración de existencia de relación laboral, por ser todas las restantes de naturaleza laboral, de manera que solo en caso de establecerse la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, podrá avanzarse en el análisis de las demás acciones, en caso contrario, la demanda deberá ser íntegramente rechazada.

A su vez, la parte demandada opuso la excepción de caducidad, la que está relacionadas con el fondo de la controversia, por lo que sólo en el caso que se acredite la existencia de una relación laboral en los términos planteados en la demanda, será analizada y, finalmente contesta la demanda controvirtiendo los hechos contenidos en la demanda, negando la existencia de una relación laboral durante el tiempo que la actora prestó servicios para la Municipalidad de Conchalí y controvirtiendo los hechos en relación a las acciones de tutela laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

OCTAVO: Que, de esta forma, el primer conflicto a dilucidar es acerca de la existencia o no de una relación laboral regida por el Código del Trabajo; y sólo si la conclusión es que existió una relación laboral en esos términos, se debe analizar si son procedentes las prestaciones demandadas vinculadas a la tutela laboral, el despido indirecto y la sanción de nulidad del despido.

En este sentido, no existe controversia entre las partes en ordena haber prestado servicios el actor para la demandada, como se dijo, desde el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2021, a través de la suscripción de contratos a honorarios suscritos por las partes.

Cabe advertir, que los únicos contratos a honorarios que se incorporaron al juicio, fueron aquellos aprobados por el Decreto Exento N° 159, de 24 de febrero de 2021 y el Decreto Exento N° 593, de 29 de junio de 2021 y que incorporó la parte demandada, mientras que la demandante únicamente incorporó las boletas a honorarios, a instancias de la exhibición de documentos solicitada por la contraria y no incorporó ningún contrato de honorarios, pudiendo haberlos incorporado o haber solicitado la exhibición documental correspondiente, por lo que el análisis que este sentenciador realizará será en relación a dichos contratos a honorarios.

NOVENO: Que, corresponde que la controversia de autos sea abordada desde una perspectiva de la normativa aplicable.

Así, el artículo 4º de la Ley N° 18.883 regula la habilitación de las Municipalidades para contratar a personal bajo la modalidad de honorarios. Dicha norma establece en su inciso 1º 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”.

Luego, en su inciso 2º, agrega: *“Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales”.*

Finalmente, en su inciso 3º, dispone: *“Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.*

De lo señalado precedentemente aparece que los órganos municipales se encuentran facultados para contratar a honorarios cuando deban realizarse labores accidentales y no habituales del municipio; cuando se requiera la contratación de extranjeros que posean título de una especialidad que se requiera; o cuando se requieran servicios para cometidos específicos conformes a las normas generales.

DÉCIMO: Que, para determinar si resulta aplicable a la demandante las normas contenidas en el Código del Trabajo por haber desarrollado las funciones en el marco de una relación contractual de carácter laboral, primero debe analizarse si el órgano municipal se excedió de sus facultades que le confiere la ley al contratar a la actora bajo la modalidad de contrato a horarios, tipo de contrato cuya suscripción ha sido reconocida por ambas partes o, por el contrario, las funciones para las cuales fue contratada si se han enmarcado en alguna de las situaciones fácticas que prevé el artículo 4º de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, para contratar la prestación de servicios personales bajo la modalidad de contrato de horarios, regidos por las normas del propio contrato y las que regulan el arriendo de servicios inmateriales, conforme a los artículos 2006 y siguientes del Código Civil.

En este sentido, demandada en su contestación circunscribe la prestación de servicios del actor específicamente a labores accidentales o no habituales, en el marco del “Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra la Mujer VCM”, mediante contratos a honorarios que tienen su origen en convenios de Transferencia de fondos y ejecución celebrados entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Dirección Regional Metropolitana y la Municipalidad de Conchalí para la ejecución de dicho programa, lo que implicaba que las labores de la actora fueran cometidos específicos y no permanentes.

En efecto, la demandante se desempeñó en el programa “Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra la Mujer VCM” desde el año 2014 en calidad de psicóloga y a partir de octubre del año 2018, asumió el cargo de Coordinadora del programa, de acuerdo lo indicado por la demandante en su demanda y que no fue controvertido por la parte demandada y se corrobora con las declaraciones de los testigos de ambas partes.

Deberá determinarse entonces si la demandante prestó servicios para el programa específico señalado en sus contratos a honorarios o si sus servicios se extendieron más allá de esas labores contratadas. Si efectivamente la Municipalidad demandada actuó dentro de las prerrogativas de la Ley N° 18.883 al circunscribir las labores de la demandante a las indicadas en el citado artículo 4, no existirá relación laboral, pues legalmente se encuentra autorizada para acordar esta fórmula civil o común -no laboral- de contratación. Por el contrario, si lo expresado en los contratos a honorarios de la demandante no reflejan las labores que efectivamente realizaba,



deberá determinarse los indicadores de subordinación de esa relación para dilucidar si le es aplicable el estatuto laboral o de contrato de trabajo.

UNDÉCIMO: Que, la prueba documental incorporada en juicio, consistente en los ya citados contratos de honorarios, da cuenta que la actora se vincula con la Municipalidad en el marco de los convenios de transferencia de fondos y ejecución celebrados entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) Dirección Regional Metropolitana y la Municipalidad de Conchalí, para la ejecución del “Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra la Mujer VCM”, para realizar las labores de Coordinadora dentro del Programa y consta que en el último convenio se pactó que sus labores específicas eran las siguientes: Dirigir el proceso de confección del Diagnóstico Territorial de VCM que orientará la Planificación de Atención y Prevención; Dirigir el proceso de planificación, presupuesto y ejecución de las acciones que desarrollará el equipo del Centro, de acuerdo a las Orientaciones Técnicas; Mantener coordinación con la Dirección Regional; Velar por la mirada integral en los planes de intervención y en la evaluación de estos, así como la aplicación de los enfoques, principios y estrategias de transversales en el abordaje en VCM; Llevar el control de la gestión del Centro, velando por el fiel cumplimiento de las acciones planificadas en el proyecto comunal o provincial según corresponda. Llevar el registro estadístico de la intervención en los formatos que defina SERNAMEG; Establecer y mantener coordinaciones con los otros dispositivos de SERNAMEG, con especial énfasis en aquellos que involucra el Programa HEVPA; Colaborar en la ejecución del trabajo preventivo o el Programa de Prevención según corresponda.

Luego, en la cláusula segunda del contrato a honorarios, se establece que el referido contrato deberá efectuarse de acuerdo a las instrucciones establecidas en el convenio de transferencia y ejecución y las instrucciones determinadas por el Director de Desarrollo Comunitario, haciendo presente que las funciones de la contratada deberán ser realizadas en las dependencias del Área de la Mujer, ubicadas en La Palma N° 3596 de esa comuna y tendrá una jornada completa.

Además, en la cláusula tercera se establece que el contrato regirá hasta el 31 de diciembre de 2021 y en la cláusula cuarta se pacta que la Municipalidad pagará a la contratada mensualmente la suma de \$1.153.046, contra la presentación de la boleta respectiva.

Pues bien, según se desprende de dicha prueba documental, en los contratos a honorarios en comento, se le encargó un trabajo específico, esto es, la labor de Coordinadora del Programa ya referido.

Ahora bien, los testigos de la demandante centran su declaración (o el abogado de la demandante centra su interrogatorio), en haberse ejecutado las labores de la actora recibiendo instrucciones de superiores jerárquicos, en determinado horario de trabajo, etcétera, pero ninguno de los testigos da cuenta de haber desarrollado la demandante más labores que aquellas indicadas en los contratos a honorarios como Coordinadora del Programa.

De esta forma, es posible concluir que la actora prestó servicios específicos y transitorios, contenidos en el marco de programas o proyectos específicos, tal como lo autoriza el artículo 4° inciso 2° de la Ley N° 18.883, tratándose de cometidos funcionarios en que en cada uno de los contratos a honorarios por el que se vinculó a la demandante con la Municipalidad de Conchalí, en el programa ejecutado conjuntamente por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género SERNAMEG y el



Municipio, se estipuló expresamente la vigencia de los mismos, las cláusulas antes reseñadas por lo cual su vencimiento y expiración obedece al cumplimiento o llegada del plazo.

Los presupuestos anteriores se ven corroborados con las declaraciones de los testigos de la parte demandada, quienes señalan que el financiamiento del Programa provenía de SERNAMEG y que su ejecución correspondía en conjunto con la Municipalidad y lo propio señalaron los testigos de la parte demandante.

Así, en el contexto de los referidos contratos a honorarios, la Municipalidad de Conchalí contrató los servicios a honorarios de la actora, en virtud de un Convenio suscrito entre el referido Municipio y el SERNAMEG, procediéndose a su contratación mediante Decreto Alcaldicio, con renovaciones dependientes necesariamente de la renovación del Convenio con el SERNAMEG.

A mayor abundamiento, los testigos de la parte demandada declararon que las supervisiones eran realizadas por profesionales del propio SERNAMEG, y la testigo de la demandada, doña Soledad Cornejo declaró que el programa terminó porque SERNAMEG generó varias observaciones frente a los lineamientos técnicos y vinculares del equipo, por lo tanto, determinó que el programa iba a ser ejecutado en Huechuraba.

De esta manera, de la prueba incorporada al juicio, se desprende de los contratos a honorarios, suscritos entre las partes, en que se detalla pormenorizadamente el trabajo específico para el cual fue contratada la actora, en calidad de Coordinadora del programa ejecutado conjuntamente con el Ministerio de La Mujer y Equidad de Género, SERNAMEG, suscrito entre la Municipalidad de Conchalí y el Servicio Nacional de La Mujer, para la ejecución del Programa de Prevención, Atención, Protección y Reparación Integral en Violencia en contra de las Mujeres, para cumplir las labores definidas que estipulan en los respectivos contratos a honorarios para la Municipalidad, es decir para el mismo programa por el cual se le contrató, programa externo ejecutado y supervisado por el SERNAMEG.

En relación a los correos electrónicos aportados por la parte demandante, dan cuenta de actividades relacionadas con el ejercicio del trabajo específico para el cual fue contratada y de los conflictos ocurridos en el desempeño de sus funciones, sin que los mismos denoten una relación laboral en los términos alegados por la actora. Del mismo modo, los oficios incorporados por la demandante dan cuenta de las atenciones y licencias médicas de la actora y de las cotizaciones previsionales y de seguridad social de la misma, aspectos todos que únicamente serían útiles en caso de acreditarse una relación laboral regida por el Código del Trabajo. A su vez, la prueba pericial rendida en autos, sólo sería útil en caso de acreditarse una relación laboral regida por el Código del Trabajo, en el evento de analizarse la afectación a la garantía constitucional alegada por la actora.

DUODÉCIMO: Que, en estas condiciones, la demandada se encuentra legalmente habilitada para la contratación a honorarios, en la medida que cumpla con los requisitos del artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo un hecho pacífico y refrendado probatoriamente que las partes suscribieron sucesivos contratos a honorarios, con contenido o funciones de la demandante específicas, como Coordinadora de Programa de Prevención, Atención, Protección y Reparación Integral en Violencia en contra de las Mujeres, mismos a los que aluden los contratos a honorarios y decretos municipales ratificatorios ya referidos en los motivos precedentes.



La suscripción de esos contratos y la prerrogativa legal citada de la demandada hacen que en un primer momento deba estimarse que los contratos celebrados, las boletas a honorarios mensualmente emitidas por la actora e incluso la ausencia de reclamo por los años que duró la relación entre las partes, sean manifestación de la voluntad de ambas partes -también de la demandante- de haber estado desarrollando la relación a honorarios acordada y detallada en los decretos respectivos. De esta forma, si la demandante pretende obtener una declaración de relación laboral que se contraponga a lo expresamente pactado, a su voluntad manifestada en la contratación y actos en la ejecución de la relación laboral, deberá acreditar suficientemente esos hechos que daría cuenta de una realidad distinta a la acordada con su contraparte.

La prueba referida en los considerandos previos, especialmente la incorporada por la demandante, se hace insuficiente para tal cometido. Como se indicó, los testigos de la parte demandante se ocupan más de declarar la presencia de factores que darían cuenta de la subordinación en el trabajo, que de explicar de qué forma el desempeño de la demandante era distinto a lo acordado en los contratos a honorarios para entender que el demandado obró fuera de sus facultades legales. Los testigos son contestes en que la actora se desenvolvía como psicóloga del Programa, en primer término y luego como Coordinadora, desarrollando diversas tareas, pero no existe información aportada a juicio que permita calificar esas funciones como una labor distante de lo pactado en los acuerdos a honorarios.

En efecto, los indicios o elementos de subordinación se hacen fundamentales para establecer la existencia de una relación laboral sólo en caso de determinarse que el demandado actuó lejos de las facultades que el entrega el artículo 4 de la Ley N° 18.883, por cuanto sólo en ese momento la naturaleza de la relación se determinará por esos indicadores que den cuenta de subordinación y dependencia. Sin embargo, al no haberse acreditado que el demandado contrató con el actor para realizar un cometido diverso al que se indica en los contratos a honorarios, o que la labor de la actora era de carácter permanente y no accidental o esporádica, no puede calificarse la relación más que como a honorarios y por tanto no laboral.

En este sentido, el solo paso del tiempo no transforma la relación civil entre las partes en un contrato de trabajo, como parece pretender la demandante. Al encontrarse autorizada por Ley la demandada para desenvolverse también mediante la contratación de personal a honorario, como ya se ha dicho, actuado dentro de esas prerrogativas legales, los indicios de subordinación, como horario de trabajo, instrucciones u otros, no constituyen relación laboral, sino la mera ejecución del pacto civil válidamente celebrado, que por lo demás, es esencial para el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad.

DÉCIMO TERCERO: Que, de esta manera, no se ha acreditado por la demandante que la contratación con la Municipalidad demandada se alejara en los hechos de la voluntad manifestada en los decretos ratificatorios y en los contratos a honorarios y en la emisión constante de boletas a honorarios por la actora.

En efecto, este sentenciador, estima que la demandante no ha logrado acreditar suficientemente la existencia de una relación con la demandada distinta a la expresamente pactada y que el demandado goza de facultades entregadas por ley para la contratación a honorarios, de manera que no quedará más rechazar la demanda al no poder sostener la existencia de un contrato de trabajo como presupuesto básico de cada una de las alegaciones de la demandante.



En consecuencia, sin que se llegue a establecer por tanto la existencia de una relación laboral entre las partes, no se deberá avanzar tampoco en las demás acciones ejercidas -tutela laboral, despido indirecto, nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales y cobro de prestaciones-, por faltar el presupuesto necesario para llegar a conceder cualquiera de ellas.

Solo a mayor abundamiento, cabe tener presente que la parte denunciante, con el mérito de la prueba incorporada, en especial de la testimonial rendida en autos, no ha logrado acreditar la efectividad de los indicios expuestos en su libelo, cuya envergadura de gravedad tampoco ha logrado ser establecida y en cuanto a las acciones subsidiarias, cabe tener presente que no habiéndose establecido la existencia de una relación laboral en los términos descritos en los razonamientos precedentes, las mismas deben ser rechazada en su totalidad y se hace innecesario pronunciarse sobre sus peticiones, por ser improcedente lo solicitado.

Del mismo modo, al no haberse establecido la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, resulta improcedente emitir pronunciamiento en cuanto a la excepción de caducidad opuesta por la parte demandada.

DÉCIMO CUARTO: Que, la prueba rendida en autos, ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el material probatorio no aludido expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal. En cuanto a la solicitud de la demandante de hacer efectivos los apercibimientos de los artículos 454 N° 3 y 453 N° 5, del Código del Trabajo, lo cierto es que aún en el caso que el tribunal accediera a dicha petición, aquella circunstancia no derribaría las conclusiones a las que arribó este sentenciador, toda vez que se incorporaron otras pruebas materiales que permitieron llegar a la convicción ya señalada consistente en que el vínculo de las partes no es de naturaleza laboral regida por el Código del Trabajo y por lo demás, se trata de una facultad del tribunal, razón por la cual no se accederá a dicha solicitud.

DÉCIMO QUINTO: Que, pese a resultar totalmente vencida, la parte demandante no será condenada al pago de las costas, por estimar que ha litigado con motivo plausible.

Por estas consideraciones y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 5°, 420 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Ley N° 18.834 y demás normas pertinentes, **se declara:**

I.- Que se **RECHAZA**, en todas sus partes, la demanda interpuesta por doña **Jennifer Carolina Vega Leiva**, ya individualizada, en contra de la **Ilustre Municipalidad de Conchalí**, ya individualizada.

II.- Que no se condena en costas a la parte demandante, por estimarse que ha tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-781-2022.

Dictada por don **Daniel Eduardo Leiva Rojas**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



