

Punta Arenas, diecisiete de octubre de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que, comparece doña Claudia Lucia Uribe Venegas, de profesión músico violinista y Directora de Orquesta, domiciliada en calle Quillota 233, Casa 6, quien deduce demanda declarativa de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado y sin causa y cobro de prestaciones laborales en contra de la Universidad de Magallanes (en adelante UMAG) representada por don José Fernando Maripani Maripani, académico universitario y rector de dicha casa de estudio, o quien sus derechos represente conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Avda. Bulnes N° 01855, Punta Arenas y, previa cita de los artículos 7, 8, 9, 10, 162 y 446 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 254 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, solicita:

1. Que, se declare que prestó servicios en régimen de subordinación y dependencia para la Universidad de Magallanes, configurándose una relación de trabajo regido por el Código del Trabajo, por el periodo comprendido entre el 26 de noviembre del 2008 y el 8 de marzo del 2024.

2. Que, el despido es nulo.

3. Que, el despido de fecha 8 de marzo del 2024 ha sido injustificado, indebido e improcedente.

4. Que, se condene al demandado al pago de las siguientes prestaciones por las sumas que indica y, en subsidio por las sumas mayores o menores que determine el tribunal:

4.1 Cotizaciones previsionales entre el 26 de noviembre del 2008 hasta el 8 de marzo del 2024 sobre la base de un sueldo líquido percibido de \$1.108.000 mensuales.

4.2 Que, se condena al demandado al pago de las remuneraciones durante el periodo comprendido entre la fecha del despido nulo y la fecha de su convalidación, a razón de \$1.108.000 mensuales.

4.3 Indemnización por 11 años de servicios por un total de \$12.188.000

4.4 Recargo del 50% de la indemnización por años de servicio por \$6.094.000.

4.5 Remuneraciones impagas de los meses de enero y febrero del 2024, y 8 días del mes de marzo del 2024, por un total de \$2.511.466.

4.6. Feriado legal de los periodos 2022-20023 y 2023-2024, por \$2.216.000.



5. Que, las prestaciones a que se condene a la demandada deberán pagarse reajustadas y con los intereses previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

6. Que, se condena en costas a la demandada.

Funda la demanda en los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

Es Profesora de violín y viola, Directora de Agrupaciones de Orquesta Infantiles y Juveniles, con especialidad en capacitación musical en la primera infancia, de niños desde los 4 años en adelante.

Sus antecedentes laborales se remontan desde el año 1999, cuando ejerció dichas actividades en distintos colegios de la V Región; el año 2000 asume como Coordinadora para la Fundación de Orquestas Infantiles y Juveniles de Chile en la V Región.

En el año 2008 se traslada a Punta Arenas, para trabajar como Profesora de Violín y Directora de Orquesta en el Colegio Alemán de Punta Arenas y ese mismo año ingresa al Conservatorio de Música de la UMAG, año en que fue contactada por Directivos del Conservatorio de Música para hacerse cargo de la Iniciación Musical y Clases de Violín de niños entre 5 y 10 años, para lo cual suscribieron un contrato.

Con fecha 26 de noviembre del 2008, se dictó el Decreto N° 02354 por parte de Ana María Nazal Manzur, Secretaria de la UMAG, Dpto. Dirección de Administración y Personal y se decretó la aprobación de un convenio de prestación de servicios a suma alzada, para la dictación del taller de iniciación musical en el período que se estipula, de lo que se tomó razón por la Contraloría Regional.

En dicho decreto se señala: “Que, en la Universidad de Magallanes es necesario ejecutar determinadas funciones, que por su naturaleza no justifican la designación de personal estable, razón por la cual se contrata a profesionales, técnicos o expertos mediante Convenios a Honorarios”.

Además, se pactó un pago mensual de \$104.762, debiendo hacer llegar una boleta por prestación de servicios a la dirección de administración y personal, se estableció un horario a cumplir los días sábados de 9:00 a 12:30 horas, encontrándose bajo la subordinación de un supervisor del Conservatorio Regional de Música, Sr. Sergio Pérez Bonte. El convenio tenía una vigencia desde el 1 de octubre del 2008 al 31 de diciembre del 2008, sin embargo, se extendió continúa y sucesivamente, año tras año, hasta el 8 de



marzo del 2024 y su remuneración mensual conforme el promedio de los tres últimos meses laborados era de \$1.108.000 mensuales.

La UMAG es una Institución del Estado, y sus funcionarios tienen la calidad de empleados públicos, sometidos a un estatuto especial, pero, además a una serie de otros estatutos jurídicos de manera supletoria en todo aquello que no se regule por el D.F.L. N° 154. Así, las normas que regulan la orgánica, y las relaciones con sus funcionarios públicos son las siguientes: Constitución Política de Chile; D.F.L. N° 154 Estatuto UMAG; ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo.

La ley N° 21.094, en su artículo 42, en lo que interesa, señala:

“Régimen jurídico de académicos y funcionarios no académicos. Los académicos y funcionarios no académicos de las universidades del Estado tienen la calidad de empleados públicos. Los académicos se regirán por los reglamentos que al efecto dicten las universidades y, en lo no previsto por dichos reglamentos, por las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Por su parte, los funcionarios no académicos se regirán por las normas del decreto con fuerza de ley precitado y por las demás disposiciones legales que les resulten aplicables.”

Lo que dispone es que los académicos se rigen por los reglamentos que dicte la Universidad y subsidiariamente por el Estatuto Administrativo.

El artículo 43 de la ley, reconoce una carrera académica: “Carrera académica. La carrera académica en las universidades del Estado se organizará en razón de requisitos objetivos de mérito y estará sustentada en los principios de excelencia, pluralismo, no discriminación, publicidad y transparencia. A través de un Reglamento de Carrera Académica, las universidades del Estado deberán establecer las funciones, los derechos y las obligaciones de sus académicos.

Este reglamento deberá contener las normas sobre la jerarquía, el ingreso, la permanencia, la promoción, la remoción y la cesación de funciones, así como los respectivos procedimientos de evaluación y calificación de los académicos, de acuerdo a las exigencias y principios señalados en el inciso precedente. El reglamento, además,



establecerá metas y objetivos concretos relacionados con las áreas de docencia, investigación y vinculación con el medio, acorde a los Planes de Desarrollo de las Instituciones; y señalará, asimismo, las políticas de estímulos e incentivos tendientes a fomentar su cumplimiento.”

En cuanto a los elementos de laboralidad, la normativa propia de la UMAG, eso es, el Decreto N° 00159 de 19 octubre del 2004, el cual quedó sin efecto mediante la dictación del Decreto N° 00160 de 7 de agosto del 2009 que lo deroga y “Oficializa Reglamento de Contratación a Honorarios de Personal que indica bajo las modalidades que se señalan”, solo tiene una diferenciación entre contrato honorarios a suma alzada y honorarios a suma alzada por docencia, consistente en que la segunda contratación es para labores de docencia, es decir, en aula.

En consecuencia, y conforme a los contratos suscritos la normativa aplicable es el artículo 11 del Estatuto Administrativo, es decir, la contratación a honorarios para labores transitorias y esporádicas.

El primero Contrato a Honorarios de fecha 26 de noviembre del 2008 que ha sido renovado hasta la fecha. Este mismo contrato señala en su numeral 3 hace aplicación de la Ley 18.575 y 18.834 para poner término al contrato de honorarios suscrito.

El último contrato suscrito, data del 1 de julio del 2023, el cual alude a funciones, vigencia, modalidad de prestación, obligaciones, honorarios, reportes, beneficios, seguros de vida, calidad, supervisión técnica, incumplimiento e imputación. En cuanto a éste último acápite se imputan los gastos de contratación al ITEM 1.4 honorarios, programa 100% 010309010293 (036900) de “presupuesto Universitario Vigente”.

Entre medio del primer y último contrato existen un sin números de otros contratos.

Siendo necesario calificar el estatuto jurídico y la norma por la cual se suscriben estos contratos de honorarios, permanentes y consecutivos en el tiempo debe aplicarse el Estatuto Administrativo, cuyo 11 señala: “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera”.



En el mismo sentido se pronuncia el artículo 48 de la ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, que estipula: “Contratación para labores accidentales y no habituales. Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.”

Esta forma de contratación de la actora no está contemplada en el Decreto N° 154 que establece el Estatuto de la UMAG.

Todos los años suscribió contratos de prestación de servicios a honorarios realizó actividades subordinadas a un empleador, con permanencia y habitualidad.

A la luz de la doctrina, los principales elementos que se suelen considerar para configurar la existencia de una relación laboral son: la prestación personal de servicios por parte del trabajador; la subordinación o dependencia del trabajador; la remuneración por tales servicios por parte del empleador; la voluntariedad y/o; la ajenidad.

Respecto de la permanencia en la prestación de servicios personales, estuvo vinculada contractualmente con la UMAG durante 15 años continuos y sucesivos, prestando servicios profesionales de Profesora de Música en el Conservatorio de Música de dicha institución, cumpliendo horario permanentemente y bajo subordinación y dependencia a cambio de una contraprestación en dinero.

Además, el Encargado del Conservatorio de Música le hacía llegar los horarios de clases semanales para la realización de las clases; debía cumplir con la obligación de registrar su jornada de entrada y salida de clases; constantemente recibía instrucciones y órdenes que debía acatar en su quehacer funcionario.

El artículo 8° del Código del Trabajo, estipula que “Toda prestación de servicios en los términos 14 señalados (personalidad, remuneración y subordinación) en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.



De esta manera, cuando una persona presta servicios a otra con las características mencionadas, el vínculo que las une corresponde a una relación laboral que debe ser regulada por un contrato de trabajo.

La sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

En el presente caso, se acreditará la existencia de órdenes por medio de Memorándum en que se le exige levantar información de orquestas, colaborar con la organización de actividades; investigar fondos concursables; compilar material didáctico; existía un procedimiento para justificar los atrasos; se le instruía acerca de sus horarios; estaba supeditada a las órdenes e instrucciones del Director del Conservatorio de Música y estaba obligada a realizar actividades fuera de horarios, por ejemplo, galas, presentaciones musicales y otras festividades.

Según el artículo 11 de Estatuto Administrativo, la contratación a honorarios tiene lugar cuando tiene por objeto la realización de labores accidentales y no habituales de la institución o la realización de cometidos específicos. Además, se caracteriza por la realización de dichas labores con un grado de autonomía y mera coordinación con quien contrata los servicios del trabajador. Sin embargo, fue contratada para desempeñar funciones que tienen carácter de permanentes, en un cargo que existe desde larga data y se mantiene en la actualidad.

No se encuentra sometida a un estatuto especial, por cuanto no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha norma prevé ni en las condiciones que ella establece, esto es, de planta, a contrata o suplente, u honorarios para una labor transitoria.

Así, no es posible sostener que su relación con la UMAG, se encuentre excluida de la aplicación del Código del Trabajo, tanto por ser la regla de aplicación general como por ser inaceptable la informalidad e indefensión que esta situación supondría para esta parte.

Podría argumentarse en contrario que el principio de legalidad de la acción del Estado contemplado en los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República, según el cual los órganos no tienen más atribuciones que las conferidas expresamente por las leyes, impediría a dichos órganos contratar personal sujeto al Código del Trabajo, salvo las excepciones legales. Sin embargo, dicho planteamiento ha de ser desestimado necesariamente por cuanto se ha dicho que “resulta así a todas luces inaceptable que el



apego al principio de legalidad termine conduciendo a situaciones de precariedad laboral”. También se ha señalado por la doctrina que, sin duda, estos órganos pueden contratar a honorarios según las disposiciones legales, pero para que ello se ajuste verdaderamente al principio de legalidad “no basta la mera conformidad formal (...) sino que es necesario efectuar una validación de fondo, (...). Una revisión judicial como es debida, debería atender a que en los hechos los servicios contratados sean de verdad autónomos y que justifiquen la existencia de un contrato a honorarios” y que “no tiene fundamento dogmático ni jurídico alguno sostener que el trabajo autónomo puede ir asociado a órdenes o controles, toda vez que ello implica contradecir la esencia misma de dicha forma de trabajo, asentada en su carácter de cuenta propia, autonomía de ejecución y coordinación con el destinatario de los servicios”. En este sentido se ha pronunciado la Excma. Corte Suprema en varias causas (Rol N° 11.584-2014 y Rol N° 6047-2015).

Siendo, entonces, aplicables las normas del Código del Trabajo.

Por otra parte, se la desvinculó por medio de una pseudo investigación interna que dispuso la Rectoría de la UMAG con fecha 3 de julio del 2023, mediante Resolución Exenta N° 978, en la que se dictó la Resolución N° 194 de 6 de marzo del 2024, que resolvió: “2.- APLÍQUESE la medida disciplinaria de no renovación del convenio a honorario de su convenio de prestación de servicios de honorarios a doña CLAUDIA URIBE VENEGAS, cédula de identidad 10.691.042-1 de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N° 05/SU/2020, Protocolo para enfrentar y Prevenir situaciones de violencia de género, 19 en la Universidad de acoso, hostigamiento y discriminación Magallanes”.

Lo anterior es erróneo, abusivo, falso, sin asidero y contrario a las normas legales vinculantes para la administración pública.

La Resolución Sancionatoria alude a la Resolución Exenta N° 1672 de fecha 30 de noviembre de 2022 como originadora de la investigación, lo cual es incorrecto, porque se trata de la Resolución Exenta N° 978 de 3 de julio del 2023.

Por tratarse de una investigación sumaria, debe aplicarse el artículo 126 del Estatuto Administrativo, que dispone: “Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución”.

La normativa aplicable señala que la Investigación Sumaria no podrá exceder de 5 días (Art. 126), pero transcurrieron 250 días.



Lo mismo establece el Decreto N° 05/su/2020 de 17 de enero del 2020 que establece el “Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de violencia de género, acoso, hostigamiento y discriminación”, cuyo artículo 20 señala. “Indudablemente esa investigación es ineficaz por decaimiento del acto administrativo, encontrarse fuera de los plazos legales y ha vulnerado la normativa pública acerca de los plazos auto impuesto por la misma demandada.”

La sanción que aplica es aquella que se señala en el párrafo final del Título IV “Prohibición de Represalias y Sanciones”, que indica: “... serán sancionados con la no renovación de convenios en la Institución”.

Esto es ilegal e improcedente, por cuanto las sanciones de desvinculación requieren de un sumario administrativo, cuyo no es el caso, ya que es una trabajadora contratada bajo la modalidad del contrato de trabajo por las razones antes dichas, por lo que su desvinculación debe hacerse bajo el Código del Trabajo.

Por último, este Reglamento no puede reinventar sanciones que vayan más allá del marco normativo que contempla el Estatuto Administrativo, y en el caso de marras dicha sanción no está contemplada, en consecuencia, la desvinculación es arbitraria porque se han incumplido los artículos 162 y 160 o 161 del Código del Trabajo, o sea, con las formalidades que el legislador establece para el despido, siendo éste injustificado.

Adicionalmente, la demandada jamás realizó las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones percibidas mensualmente, desde el 26 de noviembre del 2008 hasta el 8 de marzo del 2024, con lo que se infringe el artículo 162 inciso 5° y 6° del Código del Trabajo que disponen que: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado del pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere hecho el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Con todo el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada



acompañada de documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”.

Esta omisión tampoco fue subsanada en la forma señalada.

En atención a lo señalado, la demandada deberá ser condenada a la sanción prevista en la norma.

Finalmente, es del caso señalar que la notificación recibida el día 08 de marzo de 2024, que le comunica la aplicación de la medida disciplinaria de no renovación no implica, en ningún caso, la pérdida de los derechos laborales que el ordenamiento jurídico le otorga para su protección como trabajadora, de manera tal que las acciones y derechos que éste tiene no se extinguen por dicha sanción.

Segundo: Que, Camilo Araneda Godoy, Abogado en representación de la Universidad de Magallanes, en adelante UMAG, persona jurídica de derecho público, ambos domiciliados en Avenida Manuel Bulnes N° 01855, comuna de Punta Arenas, quien contesta la demanda en los siguientes términos:

Es efectivo que la demandante prestó servicios para la Universidad de Magallanes, en distintos periodos, pero dicha relación contractual en caso alguno configura una relación laboral como se pretende, pues el vínculo contractual que existió es el de una relación civil, mediante convenio a honorario y la emisión de las respectivas boletas de honorarios, en períodos determinados, en la cual no concurre ninguno de los requisitos propios de una relación laboral como veremos en lo sucesivo.

Es más, como puede apreciar, la contraparte no ha detallado los convenios de honorarios que ha celebrado con la UMAG, ni las funciones por las que fue contratada, esto no es azaroso, muy por el contrario, responde a que cada uno de los convenios responde a labores específicas y por periodo determinados, sin que exista continuidad en la labor.

Los contratos de prestación de servicios que suscribieron las partes dan cuenta de que se trata de funciones específicas y no habituales, no propias de la casa de estudio. Tampoco existe continuidad en el servicio prestado, ya que existen periodos de tiempo en que la demandante no mantuvo ningún vínculo con la UMAG.

El pago de los servicios que se realizaba en la oportunidad que correspondiere, era “por avance”, y la demandante no especifica ni precisa ninguna periodicidad en cuanto al



pago de estos. Para recibir el pago, la demandante debía emitir una boleta de honorarios que señalaba el monto del honorario respectivo y en la cual la UMAG actuaba como agente retenedor del porcentaje de retención que correspondiera con arreglo a la ley.

La demandante prestó servicios inmateriales en el marco de las disposiciones del arrendamiento de servicios inmateriales reguladas en el párrafo noveno del Título XXVI del Libro IV, del Código Civil, y en ningún caso en los términos previstos en el Código del Trabajo.

La demandante ha alegado que existe una permanencia en la presentación de servicios, señalando que prestó servicios profesionales de profesora de música en el Conservatorio de Música de dicha institución, cumpliendo horario permanente y bajo subordinación y dependencia a cambio de una contraprestación.

La permanencia de los servicios no es efectiva ya que existen periodos de tiempo que la demandante no mantiene ningún vínculo con la UMAG.

No existe subordinación y dependencia, además, la demandante ni siquiera precisa de forma clara y circunstanciada cuales eran las supuestas instrucciones y órdenes dadas por el presunto empleador y el cumplimiento de estos por la supuesta trabajadora, por lo que mal podría llegar a demostrarlo en juicio.

En cuanto al cumplimiento de horario, del solo tenor de la demanda, se aprecia que existe una confusión por parte de la demandante, toda vez, que el hecho que se le envíen los horarios de clases semanales para los cuales fue contratada impartir es diferente a que tenga que marcar horarios de trabajo.

En este sentido, es evidente que a la demandante debía informársele los horarios en que se desarrollan sus clases, del mismo modo debía registrar la ficha de la misma, lo que da cuenta que se cumplió con la labor por la cual se le contrató.

En cuanto al pago de remuneraciones entre noviembre del 2008 hasta diciembre del 2023, es pertinente señalar que efectivamente se efectuaron pagos por los servicios contratados, los cuales se efectúan por avances, tal como se estipuló en los contratos respectivos y previa emisión de un informe que justifique el cumplimiento de las funciones contratadas.

En este mismo acápite, la demandante es poco precisa, ya que solo indica la situación de algunos años, sin clarificar que sucedió en el resto y se puede evidenciar de



sus mismas palabras que los pagos se realizan previa emisión de boletas a honorarios. La demandante, en su calidad de honorarios no se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, por lo que se controvierte la procedencia del pago de indemnización por años de servicios, recargo e indemnización sustitutiva del aviso previo.

Tampoco sería posible calcular ninguna de estas indemnizaciones puesto que no se señala cuál es la última remuneración mensual de la actora y si bien en la demanda se indica que la última remuneración mensual conforme al promedio de los tres últimos meses laborales era de \$1.108.000 mensuales, en nada cumple con tal requisito, pues en ninguna parte de la demanda se especifica la periodicidad del pago de esta presunta remuneración.

No se precisa el monto de la remuneración ni la periodicidad de ésta, toda vez que el convenio de honorarios indicaba un monto total por el periodo contratado y se pagaba una suma por el avance o el cumplimiento de las funciones.

Finalmente, la vinculación entre las partes fue un contrato civil a honorarios, esto es concordante con la realidad, pero además en concordancia con lo regulado en la legislación especial sobre la materia. Así las cosas, el artículo 48 inciso 2 de la ley 21.094 sobre universidades estatales, establece en forma expresa que: “Además, las universidades del Estado podrán contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pre y postgrado hasta un máximo de 12 horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico.

Asimismo, podrán contratar a honorarios aquellos servicios que se requieran para la ejecución de proyectos y actividades específicas que cuentan con financiamiento propio para su ejecución, incluyendo labores de docencia, investigación o extensión”.

Dicha norma autoriza a las Universidades del Estado, como es el caso de la mandante, a contratar bajo la modalidad de honorario, servicios para actividades específicas como labores de docencia y extensión.

En la especie, se reúnen todos y cada uno de los elementos establecidos por nuestro legislador para determinar la procedencia de la contratación bajo esta modalidad, toda vez, que la Universidad de Magallanes contrató los servicios de la demandante para realizar docencia en el Conservatorio de Música de la casa de estudio, lo cual configura



tanto docencia como extensión, por tanto la contratación efectuada a la demandante no configura una infracción a la ley, quien más bien autoriza a mi mandante a contratar para actividades ya descrita bajo la modalidad de honorarios.

Sumado a lo anterior, se debe tener presente que la demandante tampoco puede ser contratada por la Universidad de Magallanes como académica a contrata, porque no cumple con los requisitos exigidos por la ley y los estatutos de la Universidad, toda vez que no cuenta con un título profesional, de manera tal que solo pudo ser contratada bajo la figura de experta propia de los contratos de prestación de servicios.

A mayor abundamiento, cuando el legislador autoriza a las Universidades Estatales o Públicas a que contraten en virtud del Código del Trabajo, lo ha establecido expresamente, ejemplo de ello, es el caso de la Universidad de O'Higgins, puesto que el inciso 3 del artículo 49 del D.F.L. N° 8 de 2017 que fija sus estatutos lo establece en forma expresa que: "Con todo, la Universidad podrá contratar cuando sus necesidades lo requieran y con cargo a su presupuesto, la prestación de servicios profesionales, técnicos y de expertos, siempre y cuando se trate de funciones o trabajos que no sea posible realizar con el personal de planta, y que tales tareas, funciones o cometidos sean de carácter transitorio. Los contratos de estas personas se regirán exclusivamente por las normas del Código del Trabajo y leyes complementarias".

En las demás Universidades Estatales, incluso tras la modificación de la Ley 21.094, esta facultad no se incorporó, razón por la cual, las normas del Código del Trabajo no son aplicables respecto a su representada como tampoco de ninguna otra universidad que no lo establezca expresamente en sus estatutos. Como se aprecia, la contratación de la demandante se hizo dentro del marco legal regulado por los artículos 11 del Estatuto Administrativo y 48 de la ley N° 21.094, el cual otorga a los Órganos de la Administración Pública, en este caso las instituciones de educación superior, como la UMAG, la posibilidad de contratar sobre la base de honorarios a profesionales o expertos en determinadas materias, siendo contratada la demandante para la realización de cometidos específicos, de acuerdo a lo establecido en cada uno de los convenios suscritos, en calidad de experta. A

En el caso que se estime que los servicios prestados por la demandante se desarrollaron debiendo cumplir un horario, sometido al cumplimiento de instrucciones y



habiendo sido retribuidos con un honorario mensual, ninguna de estas circunstancias hace aplicable a su situación el artículo 7° del Código del Trabajo ni otras normas de este texto legal, por cuanto esas condiciones pueden pactarse en un contrato remunerado con honorarios.

A este respecto, cabe señalar que el dictamen N° 74.674 de 2015, de la Contraloría General de la República, determina que quienes se desempeñan como contratados a honorarios, no obstante no ser funcionarios públicos, tienen el carácter de servidores estatales y desarrollan una función pública, por lo que la autoridad debe velar por el cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y correcta administración de los medios públicos, consagrados en los artículos 3° y 5°, de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, disponiendo las medidas necesarias para verificar la realización de las tareas que se detallen y recomienden en el respectivo pacto.

En este contexto, la actora debía emitir mensualmente un informe que diera cuenta del cumplimiento de los cometidos establecidos en su contrato.

Respecto a la jornada de trabajo, en dictamen N°74.674, la Contraloría General de la República ha reconocido que éste es un elemento que puede encontrarse presente en un contrato a honorarios, sin que por ello pierda su naturaleza. I

La parte demandante comete un importante error en relación a la fecha y motivo por cual termina su convenio a honorario, lo que deviene en alegaciones que no concuerdan con los hechos ocurridos. En este sentido, debe tenerse presente que el último convenio de honorario suscrito por la demandante es de fecha 01 de julio del año 2023, el cual fue aprobado por medio de Decreto Exento N°339/428/2024 de fecha 18 de enero del año 2024, el cual establece en su cláusula segunda que:

“El presente convenio tendrá vigencia por el período comprometido entre el 1 de Julio de 2023 y el 31 de Diciembre de 2023. El presente convenio no obliga a la Universidad de Magallanes a mantener continuidad del trabajo convenido”.

Es decir, el último convenio de honorario de la demandante con la UMAG terminó el día 31 de diciembre de 2023, sin que se suscribiera un contrato posterior, de manera tal que no es efectivo que el contrato de prestación de servicio terminara el día 06 de marzo de 2024.



Respecto al procedimiento disciplinario señalado por la parte demandante, es preciso señalar que por Resolución Exenta N° 978 de fecha 03 de julio de 2023, se ordenó instruir un procedimiento disciplinario, de acuerdo al Decreto N°05/SU/202 de la UMAG, el cual establece el protocolo para enfrentar y prevenir situaciones de violencia de género, acoso, hostigamiento y discriminación de la UMAG, normativa que es dictada por la autonomía universitaria de la cual están dotadas las Universidades del Estado, la cual permite generar normas que regulen el comportamiento de las personas vinculadas a nuestra casa de estudio.

Resulta relevante destacar, que el protocolo señalado anteriormente, señala que será aplicable a los prestadores de servicios bajo la modalidad de honorarios, como es el caso de doña Claudia Uribe.

Si bien es cierto, la demandante ha realizado una serie de alegaciones respecto a la legalidad del procedimiento, claramente alejadas de la realidad y del ordenamiento jurídico que regula esta materia, es preciso señalar, que no ejerció ninguna de las instancias recursivas establecidas en la regulación pertinente, tampoco realiza alegaciones en la sede judicial correspondiente, por lo cual intenta impugnar la validez de un procedimiento sancionatorio por una vía que no es la idónea, tratando de revivir acciones que no fueron presentada en los plazos correspondientes.

Si bien, es cierto no es objeto de este procedimiento establecer la legalidad del procedimiento disciplinario, se debe señalar que a la prestadora de servicios no se le aplicó la medida disciplinaria de destitución, sino que el Rector ordenó la no renovación de su contrato de prestación de servicios.

En este sentido, debe tenerse presente que ambas sanciones son diferentes, en cuanto que no es posible destituir a una persona contratada a honorario, ya que es necesario que la persona tenga la calidad de contrata o planta en un servicio público, lo cual no ocurre en los prestadores de servicios. Si la contraria, quisiera hacer un símil, tendría que hablarse de un término anticipado del contrato de prestación de servicio, sin embargo, tampoco fue la sanción aplicada, ya que al momento de terminar el procedimiento la demandante ya no se encontraba vinculada a la UMAG por ningún contrato de honorario, por lo cual no es posible aplicar una sanción como la indicada en la demanda.



En cuanto a que la investigación no se efectuó en el plazo de 5 días, lo cierto es que, la Contraloría General de la República, mediante el dictamen N° 22.453, de 2016, entre otros, establece que salvo disposición legal expresa en contrario, los plazos que la ley establece para los trámites decisiones de la Administración no son fatales, toda vez que tienen finalidad el logro de un buen orden administrativo para el cumplimiento de las funciones o potestades de los órganos públicos, y que su vencimiento no genera, por sí solo, la invalidación del acto respectivo, de modo que la expiración del término fijado para la instrucción de ese proceso disciplinario no impide que las actuaciones que procedan se lleven igualmente a cabo.

Respecto de la alegación de decaimiento del procedimiento disciplinario, la Corte Suprema ha señalado en reiteradas oportunidades que los procedimientos disciplinarios podrían decaer a los dos años de tramitación, lo cual dista bastante a los tiempos señalados por la demandante.

No obstante a lo señalado precedentemente, lo cierto es que el vínculo de la UMAG terminó el día 31 de diciembre del año 2023, con el vencimiento del contrato de prestación de servicios individualizado precedentemente, lo que intenta hacer la contraparte, es tratar de generar una fecha distinta para de término de contrato de prestación de servicio para revivir la acción del artículo 168 del Código del Trabajo, la cual se encuentra caducada la fecha de la interposición de la presente demanda.

En lo que respecta a la nulidad del despido alegado por la demandante, tal institución es una sanción y debe interpretarse restrictivamente aplicándose sólo a aquellos casos para los cuales expresamente el legislador la ha previsto y jamás por analogía.

Este no es el caso, porque no se está frente a una relación laboral, sino que frente a un contrato de naturaleza civil.

Tampoco hay un despido en los términos del artículo 162 del Código del Trabajo.

Por otra parte, no corresponde pagar cotizaciones previsionales, por el contrario, es el prestador de servicios quien debe pagar sus propias cotizaciones previsionales, que se calculan sobre el ingreso imponible anual y corresponden al 80% de la suma total de las boletas de honorarios emitidas durante el año, con un tope máximo anual calculado al 31 de diciembre, en los términos previstos en la ley N°21.133.



En ningún caso sería procedente que se ordene el pago de cotizaciones previsionales, pues la parte demandante no señala cuales son las instituciones en las que supuestamente debían haberse pagado.

Tampoco se indica cuál sería la remuneración que percibiría la actora ni precisa su periodicidad, solo indica cual sería-a su juicio- su última remuneración mensual.

En mérito de lo señalado, queda en evidencia que la demandante no ha cumplido el artículo 446 N° 3 del Código del Trabajo, conforme al cual la demanda debe contener “La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta.”

Siendo un deber cumplir con los requisitos de la demanda para que se genere la controversia sobre los hechos y que esta parte pueda ejercer debidamente su derecho a defensa.

En todo caso, la nulidad del despido no es procedente para casos en que se declara la existencia de la relación laboral en la sentencia y donde el empleador es un órgano de la administración del Estado o una universidad estatal como es el caso, cuestión zanjada por la jurisprudencia el año 2018. Cita al efecto sentencia de la Corte Suprema dictada en la causa Rol N° 69.519-2022, Rol N° 115.278-2022, Rol 37.339-17, Rol 41.500-17, Rol 41.76017, Rol 37.266-17, Rol 40.106-17, Rol 42.715-2018 y Rol 42.441-2017

Finalmente, en relación a las prestaciones e indemnizaciones solicitadas por la demandante, no procede un pago de honorarios por los meses de enero, febrero y parte del mes de marzo, ya que no existía un contrato de servicios y la demandante, no efectuó servicio alguno para la demandada.

Solicita tener por contestada la demanda y que se la rechace en todas sus partes con expresa condena en costas.

Tercero: Que, con fecha 11 de junio de 2024, ante el Juez Destinado Sr. Franco Reyes Pozo, tuvo lugar la audiencia preparatoria con la asistencia de los abogados Luis Diaz Coñuecar y Camilo Araneda Godoy, en representación de la demandante y de la demandada, respectivamente.

La audiencia de juicio se celebró los días 12 de julio y 10 de septiembre de 2024.

Cuarto: Que, se establecieron los siguientes hechos conformes:



1. Que con fecha 26 de noviembre del año 2008, por decreto 02354, se aprobó convenio de prestación de servicios a suma alzada, entre la actora y la Universidad de Magallanes.

2. Que desde la referida fecha y hasta el 31 de diciembre del año 2023, la demandante prestó servicios bajo la forma de contrato de prestación de servicios a honorarios.

3. Que por Resolución N° 194 del 06 de marzo del año 2024, se aplicó a la demandante la medida disciplinaria de no renovación de convenio a honorarios.

4. Que la referida resolución señalada en el N° 3, se dictó dentro del marco de una investigación sumaria administrativa.

Quinto: Que se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Existencia de relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia. Hechos y circunstancias.

2. Efectividad de existir continuación en la prestación de servicios desde el año 2008 al 31 de diciembre del año 2023. Hechos y circunstancias.

3. En la afirmativa del punto 1, términos y condiciones de la relación contractual.

4. En la afirmativa del punto 1, efectividad de adeudarse las prestaciones que se reclaman. Hechos y circunstancias.

5. En la afirmativa del punto 1, remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias.

Sexto: Que la parte demandada ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual rindió la siguiente:

Documental:

1.- Contrata personal a honorarios suma alzada de fecha 26 de noviembre del 2008. Decreto 02354.

2.- Convenio Suma Alzada de fecha 24 de enero del 2019.

3.- Convenio Suma Alzada de fecha 10 de enero del 2020.

4.- Convenio Suma Alzada de fecha 09 de julio del 2020.

5.- Convenio Suma Alzada de fecha 03 de marzo del 2021.

6.- Convenio Suma Alzada de fecha 02 de julio del 2021.

7.- Convenio Suma Alzada de fecha 30 de diciembre del 2021.



- 8.- Convenio Suma Alzada de fecha 17 de mayo del 2023.
- 9.- Convenio Suma Alzada de fecha 01 de julio del 2023.
- 10.- Resolución N° 194 de fecha 8 de marzo del 2024.
- 11.- Certificado N° 51/2024 período 2008 al 2023, indicando funciones a desempeñar.
- 12.- Tarjetas de asistencia período entre marzo a diciembre del 2013; marzo a diciembre del 2014; marzo a diciembre del 2016 y copia de tarjetas de asistencia período 2022 al 2023.
13. Asistencia por participación taller de iniciación musical de verano año 2023.
- 14.- Asistencia de alumnos viola – violín marzo, abril, mayo, junio y julio del 2023.
- 15.- Asistencia orquesta infantil abril – diciembre del 2023.
- 16.- Asistencia de alumnos materia: ensayo orquesta preparatoria periodo abril a diciembre del 2023.
- 17.- Asistencia alumnos a taller de iniciación musical periodo año 2023.
- 18.- Asistencia alumnos de violín y viola mes diciembre del 2019.
- 19.- Taller de iniciación musical 2019.
- 20.- Asistencia alumnos prelectura diciembre 2019.
- 21.- Asistencia orquesta infantil diciembre 2019.
- 22.- Ficha de control Académico año 2023 por asistencia taller de violín y viola.
- 23.- Tres Certificado de honorarios de fecha 3 de abril del 2019; 22 de marzo del 2021; y 25 de marzo del 2024.
- 24.- Cadena de correos entre los años 2016, 2017, 2018, 2019 emitido por la Universidad de Magallanes, acerca de los convenios Suma Alzada.
- 25.- Boletas de honorarios período año 2009 a 2024.
- 26.- Resolución N° 1200/VRAF/2022 sobre la Actualización Montos Brutos Niveles de Honorarios emitidos por la Universidad de Magallanes de fecha 30.12.2022.
- 27.- Cadena de correos electrónicos periodo 2011 al 2019 indicando las actividades o trabajos realizados por mi representada.
- 28.- Carta emitida por la Fundación Orquestas Juveniles e Infantiles de Chile, de fecha septiembre del 2016, dirigida a mi representada agradeciendo la participación de la



XNSBXQJCXSX

orquesta en Santiago, conteniendo el itinerario, de las actividades, correo electrónico de fecha 14 .10.2016, y habitaciones de los participantes.

29.- Invitación efectuada por la Directora del Centro Educacional San Sebastián de Panguipulli de fecha 9 de septiembre del 2018 conteniendo correo electrónico de fecha 26 de diciembre del 2018 y 27 de diciembre del 2019 y lista de integrantes de la orquesta.

30.- Carta de agradecimiento de fecha 1 de junio del 2021 emitida por Fundación de orquestas Juveniles e infantiles emitida por Alicia Pardo Norambuena directora Regional de la fundación.

31.- Díptico programa concierto año 2016, conteniendo la historia de la orquesta preparatoria y biografía musical de mi representada.

32.- Correo de invitación emitido por la encargada del Conservatorio año 2016.

33.- Set de publicaciones efectuada ante la Prensa Austral y Diario El Magallanes de la Orquesta Musical fechas julio del 2013; Septiembre del 2022; 27 de mayo del 2023.

34.- Publicación sábado 27 de mayo por las actividades impartidas por el Conservatorio.

35.- Currículum vitae.

36.- Constancias de fecha 2.09.2008 14 de julio del 2023 en ambas indican la expertis en docencia en violín y dirigir agrupaciones orquestales y juveniles y 8 de septiembre 2008.

37.- Constancia emitida por el Director del Conservatorio de Valdivia de fecha 8 09.2008.

38.- Certificado emitido por la Foji fundación orquestas juveniles e Infantiles de chile por la participación en el tercer fotor para profesiones de violín y estrategias de enseñan instrumental.

39.- Investigación Sumaria de fecha 3 de julio, 10 de septiembre .

40.- Declaración Jurada Simple de fecha mayo 26 del 2023, además conteniendo informe de atraso e informe de horario.

41.- Certificado de cotizaciones previsionales.

42.- Certificado de AFC Chile.

Confesional: Comparece y declara bajo juramento debidamente mandatada Melissa Flores Águila, RUT 14.227.305-5, Vicerrectora de Vinculación con el Medio:



Trabaja en la UMAG desde el 2011, dos años antes estuvo a honorarios. Si vicerrectoría está a cargo de la relación de la Universidad con el entorno significativa y mediato tato regional como nacional, tiene seis direcciones a cargo, entre ellas, la Dirección de Desarrollo Cultural y Deportivo. Al alero de la Vicerrectoría está el Conservatorio de Música, tienen relación a través de la Dirección de Desarrollo Cultural y Deportivo, cuyo director es Eduardo Peña. El Conservatorio de Música es un espacio de extensión cultural en el que los estudiantes, jóvenes, niños y adultos, pueden aprender algún instrumento musical, hay un coro asociado. Al menos en los 15 años que está en la UMAG, está el Conservatorio. Su actual cargo lo asume en agosto de 2022. Tiene conocimiento de que esta última fecha estaba Claudia Uribe. El Conservatorio funciona desde enero a diciembre. En el Conservatorio hay tres figuras contractuales, por ejemplo, el Director del Conservatorio es académico de la UMAG a contrata; los profesores en su mayoría son a honorarios, excepto Ricardo Colina que está a contrata; la secretaria y la auxiliar está a contrata. A los profesores se les contrata a honorarios cada semestre dependiendo de las clases que van a dictar, no siempre son los mismos. La actora está a honorarios con una certificación como experta, lo cual sabe porque ha firmado desde el 2022 en adelante los vistos buenos de los convenios que estipulan las obligaciones. En cuanto a quien agenda las cases los propios profesores ellos destinan honorarios de acuerdo a su compatibilidad. No tienen horario de trabajo, horarios de clases sí, que concuerdan con la familia del niño. Lo que registran en las tarjetas es el tiempo en que hicieron su clase como respaldo para las jefaturas directas y las familias. Ella tiene que elaborar un informe de cumplimiento de funciones mensualmente que presenta a su jefatura directa a quien está cargo del convenio, el jefe director es el encargado del Conservatorio de Música y en el fondo la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio. En cuanto a quien daba instrucciones a la actora, señala que el coordinador del Conservatorio de Música, no ha sido testigo de las instrucciones, presume que se las daba. Las dependencias donde la actora hacía clases son de la UMAG. Ella hacía instrucción en violín y viola, dependía del convenio de año a año. Respecto de si ha habido un año en que la actora no haya hecho clases en el Conservatorio, entiende que ha tenido clases todos los años. Tienen alumnos inscritos para el próximo año para clases de violín. Reconoce que este año también han tenido esas clases y que hay un profesor



que reemplazó a la demandante. Ella hizo acoso laboral dentro del establecimiento a la Sra. María Isabel, que era la auxiliar; al director don Javier Covacevich. No podemos hacer otro convenio conforme al protocolo de acoso. Los honorarios no tienen feriado legal.

Testimonial: Comparecen y declaran previo juramento:

1. Daniela Vargas Hermosilla, C.I. N° 15.580.356-8, profesora de biología: Sus hijos estaban en el Conservatorio desde el año 2013 y se retiraron el año pasado. Ambos estuvieron con la profesora Claudia y su hija sigue con ella. Todo el año asistían a clases. A comienzos de año Claudia les escribía para preguntar los horarios, ella organizaba su horario en favor de su tiempo. Antonia iba martes en la tarde de 6:00 a 7:30, los días sábado a veces partía a las 11 de la mañana y terminaba a las 13 horas, su clase de orquesta. Esto era de marzo a diciembre todos los años. Los chicos siempre salían a representar a la UMAG, lo que le dio la posibilidad de tener beca a su hija, porque iba a muchas actividades fuera del horario de clases. Su hijo es músico, estuvo tocando en la Filarmónica de Viena gracias a Claudia Uribe, porque lo llevaba a campamentos tres años seguidos lo que le permitió conocer a su profesor de contrabajo en Viena y está finalizando sus estudios en Austria. Respecto de la jornada laboral, señala que Claudia siempre estaba en las tardes. El encargado era Sergio Pérez Bontes, después entró Javier Covacevich, quienes eran jefes directos de la actora, le daban instrucciones, por ejemplo, preparar actividades para representar a la UMAG. La actora estuvo hasta el año pasado, la sacaron del Conservatorio de un día para otro. Hubo una denuncia y a Claudia le hicieron firmar un documento de que había cometido un delito. Les avisaron por correo, se hizo una reunión y se informó la situación. Consultada si estaba presente cuando le daban instrucciones a la actora, señala que en ocasiones sí, preparar una actividad para tocar representando a la UMAG en una ceremonia o en Zona Franca.

2. Karina Contreras Galindo, C.I. N° 16.966.152-9, músico: Trabajó en la UMAG siete años y Claudia Uribe fue compañera de trabajo del Conservatorio. Las actividades de Claudia fueron pedagógicas, formó dos orquestas, formó cursos de teoría musical y violín y viola. Tenía una carga horaria amplia porque coincidían en la cantidad de horas de trabajo y sus horarios eran parecidos. Ella (la testigo) hacía clases de piano. Entiende que Claudia llegó el 2008 y ella el 2013. Ella (la testigo) se fue en 2020 y Claudia hasta el 2024



todavía estaba. Supuestamente tenía el mismo convenio que ella y cumplía 22 horas, había un horario que cumplir establecido por la UMAG. Marcaban tarjeta porque, por ejemplo, un estudiante x tenía clases los martes a las 3:00 de la tarde y eso se cumplió hasta fin de año, así que había que estar a esa hora. Por ese horario se marcaba tarjeta, se marcaba asistencia y si no llegaban a la clase debían justificar y decir qué día iban a recuperar esa clase. Esto era todo el año porque se seguía un programa de trabajo, había continuidad. Cuando los estudiantes llegaban los profesores los evaluaban para ver si podían ingresar, llevaban registro de notas y asistencia, los presentaban en actividades asignadas por la UMAG y a final de año tomaban exámenes que quedaban en actas. Trabajaban todo el año y las remuneraciones eran mensuales y estables, si había una variante se hacía saber al inicio del año. La actora estaba constantes, pero en enero y febrero no se les pagaba, porque había una irregularidad, pero trabajaban todo el año. Los estudiantes tocaban en nombre del Conservatorio. Claudia llevaba a la orquesta en representación de la UMAG y con la venía de ella. Su primer jefe era Sergio Pérez Bontes, que tenía oficina y su secretaria Nancy. Él organizaba las reuniones que quedaban en acta y después venía Vinculación con el Medio -que es un Dpto. de la UMAG-, porque el trabajo del Conservatorio se vincula con la comunidad con la música. En cuanto a las órdenes que le daban a la actora, señala que cuando faltaban tenía que darse aviso al director del Conservatorio; si salía a tocar fuera de la región tenía que informar; firmaba tarjeta; tomaba a exámenes; usaban el espacio que les entregaba la UMAG que es el Conservatorio; respondía a un jefe; había libro de asistencia y una fotocopidora que solo se activaba con el año de nacimiento.

3. Paula Zamorano Aguilar, C.I. N° 10.694.360-5, profesora: Conoció a la actora el 2008 cuando se integró al Conservatorio como profesora. Ella (la testigo) era profesora desde 1996. La demandante desempeñaba varias cátedras, iniciación, prelectura, violín, viola. Ella estuvo desde el 2008 hasta este año. La veía trabajar todas las tardes y los sábado por la mañana, además, coordinaba y realizaba conciertos. En cuanto al pago de los profesores del Conservatorio, señala que recibían un pago mensual, debían presentar boletas y el pago era mensual con un mismo monto todo el año. En enero y febrero no había remuneración. Tenían un jefe, tenían reuniones con él, daba los horarios, las salas donde hacer las clases, instruía timbrar horario de entrada y salida, tuvieron reuniones



con otras jefaturas superiores. El jefe directo era en el Conservatorio, pero después venía un jefe de extensión y un Vicerrector de Vinculación con el Medio, quien los coordinaba con el rector. Si se estaba enfermo había que recuperar las clases y si no se recuperaban no se pagaban las horas.

4. Lucrecia Álvarez Nizetich, C.I. N° 11.106.590-K, secretaria administrativa del Conservatorio de Música: Comenzó a trabajar en el Conservatorio el 2006, siempre en el mismo cargo. Es funcionaria de la UMAG. El Conservatorio hace actividad artística cultural y depende de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio que está a cargo de la Vicerrectora Melissa Flores. Dependen de la Unidad de Desarrollo Cultural y Deportivo. El Conservatorio se inicia en 1990. Los alumnos no son alumnos regulares de la UMAG, los docentes en su mayoría son expertos, hacen clases individuales, tienen un convenio a honorarios que es semestral o anual, hacen una clase semanal instrumento individual por alumno, una vez a la semana. Anualmente son como 80 alumnos. Respecto al año en que la actora parte en el Conservatorio, señala que el 2008 hasta el 2023, en forma continua con convenio a honorarios que siempre fueron de marzo a diciembre. Cumplía 22 horas semanales. Si ella se enfermaba o viajaba, después recupera, con todos los profesores es lo mismo. Siempre recuperaba porque son clases particulares e individuales y los padres cancelan. Consultada respecto de quien fiscaliza que se hagan las clases, señala que el Director o el encargado del Conservatorio. Hay asistencia, cada profesor tiene una lista de asistencia la cual es mensual, la que refleja el nombre de los alumnos y los días de clases y a fin de mes tiene su lista completa. Reconoce que eso lo chequea el director. En cuanto al director, señala que él como encargado del Conservatorio, vela porque se cumplan las clases, que el profesor cumpla su asistencia. El profesor contratado es para hacer clases. En cuanto a cómo se hace el pago a los profesores, indica que se rigen por el calendario de pago anual con una fecha de emisión de boleta, es mensual. Todos los profesores del Conservatorio tienen un mismo valor hora, salvo la actora que tenía un valor más alto. Claudia Uribe dirigió la orquesta infantil. Consultada sobre cómo se fijan los horarios de las clases de los profesores, indica que de mutuo acuerdo entre el director, el encargado y ella. La Sra. Claudia tenía 22 horas y el horario de los alumnos es mutuo acuerdo entre la profesora y los papás. En cuanto a si a la actora se le ofreció una contrata, señala ella fue a pedir a rectoría -en ese tiempo estaba



don Juan Oyarzo- 22 horas, pero parece que no se contrató porque no era muy conveniente la contrata por los valores y siguió con convenio a honorarios por 22 horas.

Exhibición documental: Se exhiben por la demandada últimas 12 liquidaciones de sueldo, totalidad de los comprobantes de feriados legales otorgados a doña Claudia Uribe Venegas; y totalidad de los contratos de prestación de servicios suscritos por las partes.

Séptimo: Que la parte demandante ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual rindió la siguiente:

Documental:

- 1.- Decreto RA 339/419/2024 de fecha 18 de enero de 2024 de la UMAG.
- 2.- Decreto RA 339/374/2024 de fecha 17 de enero de 2024 de la UMAG.
- 3.- Decreto RA 339/82/2024 de fecha 10 de enero de 2024 de la UMAG.
- 4.- Decreto RA 339/4116/2023 de fecha 16 de noviembre de 2023 de la UMAG.
- 5.- Decreto RA 339/2777/2023 de fecha 05 de septiembre de 2023 de la UMAG.
- 6.- Decreto RA 339/492/2023 de fecha 29 de marzo de 2023 de la UMAG.
- 7.- Decreto RA 339/213/2022 de fecha 08 de abril de 2022 de la UMAG.
- 8.- Decreto RA 339/3749/2021 de fecha 29 de septiembre de 2021 de la UMAG.
- 9.- Decreto RA 339/621/2021 de fecha 12 de marzo de 2021 de la UMAG.
- 10.- Decreto RA 339/3738/2020 de fecha 03 de diciembre de 2020 de la UMAG.
11. Decreto RA 339/1600/2020 de fecha 21 de mayo de 2020 de la UMAG.
- 12.- Decreto RA 339/1167/2020 de fecha 16 de abril de 2020 de la UMAG.
- 13.- Decreto RA 339/27/2020 de fecha 07 de enero de 2020 de la UMAG.
- 14.- Decreto RA 339/1350/2019 de fecha 05 de septiembre de 2019 de la UMAG.
- 15.- Decreto RA 339/3165/2018 de fecha 11 de octubre de 2018 de la UMAG.
- 16.- Decreto RA 339/1967/2018 de fecha 10 de septiembre de 2018 de la UMAG.
- 17.- Decreto RA 339/667/2018 de fecha 25 de enero de 2018 de la UMAG.
- 18.- Decreto RA 339/492/2017 de fecha 23 de octubre de 2017 de la UMAG.
- 19.- Resolución Exenta N°978 de fecha 03 de julio de 2023, de la UMAG.
- 20.- Resolución Exenta N°194 de fecha 08 de marzo de 2024.
- 21.- Decreto N°005/SU/2020 de fecha 17 de enero de 2020.

Confesional: Comparece y declara previo juramento doña Claudia Uribe Venegas,



Testimonial: Comparece y declara previo juramento Eduardo Peña Jaramillo, C.I. N° Director de la Dirección de Desarrollo Cultural y Deportivo de la UMAG: Trabaja en la UMAG en la facultad de ingeniería y su cargo es el señalado dependiente de Vinculación con el Medio. Las unidades que dependen de la dirección son ediciones y publicaciones; arte, cultura y patrimonios; Conservatorio de Música; la orquesta y deporte y vida saludable. La actora fue contratada para realizar clases de violín y viola y para dirigir la orquesta juvenil. En cuanto a cómo se registra el cumplimiento de las funciones en el Conservatorio, señala que a través de asistencia a la clase, normalmente, a través de una lista de asistencia y en algunos casos se hacía con tarjeta de registro, que son las mismas que utilizaba el personal académico dentro de la Universidad. Algunas personas para resguardarse marcaban esa tarjeta en vez de la lista de asistencia. Respecto de los horarios de los académicos, señala que son desde 07:30 u 08:00 de la mañana hasta 06:30 o 7:00 de la tarde, deben cumplir 44 horas dentro de esos rangos. En cuanto al sistema de marcaje de los funcionarios de la universidad, explica que tienen un sistema electrónico online denominado SIRA, donde registran la asistencia cuando llegan sus dependencias de trabajo, cuando se retiran almuerzo, cuando vuelven y cuando se retiran en la tarde. Lo usan a través de los computadores y de una aplicación que registra en GPS la ubicación. El procedimiento que se lleva y del que se ha hecho cargo hace un año y medio es el siguiente: cuando hay un profesional que se va a contratar dentro de una unidad, se pide autorización a la Vicerrectora por los honorarios que se van a utilizar, las funciones a realizar y todo lo que conlleva. Una vez autorizados, realizan el convenio de honorarios a la persona a la cual se requiere el horario disponible para trabajar. En el camino se piden otras cosas. Los recesos universitarios está registrados desde comienzos de año a través de una resolución que indica cuáles son los días que no se concurrirán a la universidad, generalmente, feriados, receso de invierno. En cuanto a lo que sucede en ese periodo en el Conservatorio, se cumple idéntico que al resto de la universidad, el Conservatorio es parte de la universidad y se cierran las actividades. Sabe que la actora trabajaba en clases de violín y viola. Los académicos en la universidad hacen docencia, investigación, extensión y administración. Dentro de los horarios, si están mucho en la administración, no es mucho lo que se hace en investigación, así que se van equilibrando los horarios. Consultado por qué la actora nunca pasó a contrata, señala que



desde su experiencia, los convenios de honorarios se realizan por cierta cantidad de tiempo, pero hay un límite, no se puede realizar mucho tiempo realizando convenios de honorarios por años. Hay situaciones en que entre los compañeros honorarios hay profesionales con título y profesionales sin título, pero con experiencia. Niega que una persona sin título pueda ser contratada como académica. SIRA es un sistema de registro de asistencia, que lo tienen que usar todos los funcionarios de la UMAG. Reconoce que también lo usa la gente del conservatorio. Es para los de planta y a contrata. SIRA registra asistencia. En cuanto a si toda la gente del Conservatorio firma el SIRA, señala que los que están de planta y a contrata, allí no hay planta solo contratas. En este momento n el Conservatorio está contratada la secretaria, don Ricardo Colima y doña Nancy. Para ser contrata se necesita título profesional. SIRA comenzó en septiembre de 2023. Niega que la actora registrara asistencia con el SIRA, sino que la registraba con la firma de asistencia a clases. Respecto de quien controla eso, señala que el encargado del Conservatorio que lo envía a personal. Consultada si los honorarios siempre firman el libro, responde que no. Hay que registrar de alguna manera que están haciendo sus clases. Es Director de Desarrollo Cultural desde mayo de 2023. Conoce a la actora de antes como pareja de don Ricardo. A partir de mayo de 2023, ve ella esta dentro de los registros del Conservatorio haciendo clases. Niega haberlo sabido antes. Para pagar a los honorarios, se solicita un informe de cumplimiento al profesional que se sube al sistema. Javier Covacevich es el encargado del Conservatorio.

Octavo: Que, en las observaciones a la prueba las partes expusieron lo conveniente a sus derechos.

Noveno: Que, la demandante sostiene que estuvo vinculada a la UMAG en virtud de un contrato de trabajo, cuestión que implica tener a la vista la definición contenida en el artículo del Código del Trabajo, que contine los elementos de dicho contrato, el cual establece: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”



A su vez, el artículo 8 del mismo texto legal dispone: “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.”

Décimo: Que, por su parte, la demandada plantea que el vínculo que ligó con la demandante correspondió a un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales regulado en el párrafo noveno del Título XXVI del Libro IV, del Código Civil, celebrado al alero del artículo 48 de la ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales, en virtud del cual la actora ejerció labores de docencia y extensión en el Conservatorio de Música de la UMAG.

La norma que invoca la demandada prescribe lo siguiente: “Contratación para labores accidentales y no habituales. Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se registrarán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Además, las universidades del Estado podrán contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pre y postgrado hasta un máximo de 12 horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico. Asimismo, podrán contratar a honorarios aquellos servicios que se requieran para la ejecución de proyectos y actividades específicas que cuentan con financiamiento propio para su ejecución, incluyendo labores de docencia, investigación o extensión.”

Décimo primero: Que, sin perjuicio de lo anterior, la demandada se ha defendido de la acción de despido injustificado, argumentado que el vínculo entre las partes terminó el día 31 de diciembre del año 2023, con el vencimiento del contrato de prestación de servicios, de modo que la actora con las alegaciones referidas a un proceso disciplinario del que fue objeto, intenta revivir la acción del artículo 168 del Código del Trabajo, la cual se encontraba caducada a la fecha de la interposición de la presente demanda.



Décimo segundo: Que, ponderada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica han podido establecerse los siguientes hechos:

1. Que, de acuerdo a los contratos de honorarios suscritos por las partes y a las declaraciones de los testigos presentados por las partes, la actora no tiene grado académico sino que es experta en desarrollar docencia en violín y dirigir agrupaciones orquestales infantiles y juveniles.

2. Que, de acuerdo a Certificado N° 51/2024 y a los contratos a honorarios aportados por las partes, la actora estuvo vinculada a la UMAG a través de 20 convenios que estuvieron vigentes en los siguientes periodos: 1 de octubre al 31 de diciembre de 2008; 1 de abril al 31 de diciembre de 2009; 1 de abril al 31 de diciembre de 2010; 1 de marzo al 31 de diciembre de 2011; 1 de marzo al 31 de diciembre de 2012; 1 de marzo al 31 de diciembre de 2013; 1 de marzo al 31 de diciembre de 2014; 1 de marzo al 31 de julio de 2015; 1 de agosto al 31 de diciembre de 2015; 1 de marzo al 31 de julio de 2016; 1 de agosto al 31 de diciembre de 2016; 1 de marzo al 30 de junio de 2017; 1 de julio al 31 de diciembre de 2017; 1 de enero al 30 de junio de 2018; 1 de julio al 31 de diciembre de 2018; 1 de enero al 30 de abril de 2019; 1 de mayo de al 31 de julio de 2019; 1 de agosto al 31 de diciembre de 2019; 1 de enero al 30 de junio de 2020; 1 de julio al 31 de diciembre de 2020; 1 de julio de al 31 de diciembre de 2021; 1 de marzo al 30 de junio de 2022; 1 de julio al 31 de diciembre de 2022; 1 de marzo al 30 de junio de 2023; 19 de mayo de al 31 de mayo de 2023 y 1 de julio al 31 de diciembre de 2023.

3. Que, de acuerdo a los convenios suscritos por las partes la actora fue contratada en síntesis para dictar clases de violín y viola, iniciación musical y prelectura musical y llevar la dirección de la orquesta infantil y preparatoria, bajo la supervisión de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio. Específicamente desarrollaba en el Conservatorio de Música de la UMAG, que forma parte de la Dirección de Desarrollo Cultural y Deportivo dependiente de la señalada Vicerrectoría.

4. Que, la actora prestó servicios en forma continua a la UMAG desde el 1 de marzo de 2017 al 31 de marzo de 2023, pactándose 22 horas semanales distribuidas de la siguiente manera: Lunes 15.00-20.00 horas; Martes 18.00- 20.00 horas; Miércoles 16.00-20.00 horas; Jueves 16.00-19.00 horas; Viernes 15.00-19.00 horas y Sábado 9.30-13.30 horas, registrando asistencia (según la declaración de testigos y las tarjetas



con el nombre de la actora de marzo a diciembre del 2013; marzo a diciembre del 2014; marzo a diciembre del 2016 y años 2022 y 2023 en las que se indica hora de entrada y salida). Por sus servicios percibía una contraprestación en dinero que a diciembre de 2023 ascendía a \$1.100.528 brutos, lo que consta en boleta de honorario electrónica N° 574 de 2 de enero de 2024, emitida por los servicios prestados en diciembre de 2023 al amparo del convenio N° 81.758. Asimismo, en los convenios se pactaron ciertos derechos consistentes en viático Chile-Argentina, alojamiento \$11.510, alimentación \$7.674, pasaje regional, pasaje nacional, pasaje internacional, inscripciones y traslados (lo anterior según el último convenio a suma alzada N° 81.758 de fecha 1 de julio de 2023).

5. Que, en los convenios se estipularon las obligaciones a cumplir por la demandante, las que consistían en:

a. Realizar una clase semanal, de instrumento, de 60 minutos, individual, de la cátedra de violín; acorde al programa anual de estudios, según malla curricular de la disciplina.

b. Realizar una clase semanal, de exploratorio, grupal, de 60 minutos.

c. Ejecutar ensayos semanales con la orquesta preparatoria.

d. Completar la ficha académica con la nómina de sus alumnos de violín, asistencia, notas parciales y observaciones académicas.

e. Preparar a los alumnos de la orquesta, para participar en las actividades o eventos oficiales, que requiera la Universidad de Magallanes y entidades externas a la institución, impulsando y promoviendo las expresiones artísticas, y efectuando, de esta manera, la vinculación con el medio regional.

6. Que, en un convenio se estableció expresamente la obligación de registrar asistencia, lo que se desprende del Decreto RA N° 339/27/2020 de fecha 07 de enero de 2020 de la Universidad de Magallanes que aprueba contrato a honorarios con vigencia desde el 1 de enero al 30 de abril de 2019, el cual estipula: “Se deja establecido que el(la) prestador(a) de servicios, tendrá la obligación de registrar su control de asistencia, a través de un instrumento de control de horario determinado por la Universidad, con el objeto de verificar el cumplimiento total de las horas de prestación de servicios



comprometidas en virtud de lo señalado en el párrafo precedente. En caso de no cumplir con el número de horas acordadas se someterá a descuentos por atrasos.”

7. Que, conforme a la Resolución Exenta N°194 de fecha 08 de marzo de 2024 que resuelve procedimiento disciplinario, se desprende que por Resolución Exenta N° 978 de 3 de julio de 2023, la UMAG ordenó investigación sumaria para investigar, calificar y determinar eventuales responsabilidades administrativas asociadas a la denuncia realizada por el encargado del Conservatorio de Música respecto de la demandante. En el marco de ese procedimiento se formularon cargos en su contra por de actos constitutivos de acoso describiéndose episodios que afectaron a funcionarios del Conservatorio de Música y a un estudiante, de lo cual fue notificada el 15 de enero de 2024, pudiendo hacer sus descargos dentro del plazo legal.

El informe de la investigadora sugirió que, atendido que la investigada no tiene vínculo contractual vigente con la UMAG, que no se renueve el convenio de prestación de servicios. Dicho informe fue aprobado el 9 de enero de 2024 y se aplicó la medida antedicha.

8. Que, la actora registra pago de cotizaciones destinadas al seguro de cesantía en el periodo que va de marzo de 2016 a diciembre de 2019 pagadas por Comercial Delikatesen Ltda. RUT 77.392.930-0.

9. Que, la actora registra pago de cotizaciones destinadas al fondo de pensiones en la A.F.P. Planvital desde junio a noviembre de 2015; marzo a diciembre de 2016; enero de 2018 a diciembre de 2021; marzo y abril de 2024, pagadas por RUT 77.392.930-0 que corresponde a Comercial Delikatesen Ltda., salvo las del año 2015 que fueron pagadas por el RUT 70.931.900-0 y las del año 2024 que fueron pagadas por el RUT 61.607.900-K. Ninguno de los RUT es de la UMAG (RUT 71.133.700-8).

Décimo tercero: Que, en cuanto a la caducidad de la acción de despido injustificado, debe tenerse a la vista el artículo 168 del Código del Trabajo, cuyo inciso 1°, establece en lo pertinente que “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación,...”



Décimo cuarto: Que, se acreditó que la vinculación contractual entre las partes terminó el 31 de diciembre de 2023, sin que conste que con posterioridad a esa fecha se hubieren prestado servicios efectivos a cambio de una contraprestación en dinero, de hecho ninguna de las partes acompañó algún documento, contrato o convenio que de cuenta de ello ni los testigos aportaron antecedentes al respecto. Por tanto, en el evento que se determine que existió una relación de orden laboral dicha acción deberá ser rechazada por cuanto el plazo para deducirla venció el 11 de marzo de 2024, y la demanda se presentó el día 22 de abril de 2024. Lo anterior, no se ve alterado por el procedimiento disciplinario que se instruyó en contra de la actora, el cual finalizó después que expirara con el convenio N° 81.758 de fecha 1 de julio de 2023, cuya vigencia se pactó hasta el 31 de diciembre de 2023. En definitiva, en el caso que se concluya que existió un contrato de trabajo la discusión se circunscribirá a la demanda de nulidad del despido y de cobro de prestaciones.

Décimo quinto: Que, el artículo 48 de la ley N° 21.094 faculta a las universidades estatales, como la UMAG, para contratar a honorarios los servicios que se requieran para la ejecución de proyectos y actividades específicas que cuentan con financiamiento propio para su ejecución, incluyendo labores de docencia, investigación o extensión.

Décimo sexto: Que, en lo que respecta a las labores de extensión, se ha señalado que en el entorno de la educación superior, se habla de la extensión: extensión académica, extensión artístico-cultural y extensión de la forma de servicios.

En lo que interesa a esta causa, por extensión artístico-cultural se entiende la acción de presentar o representar a un determinado público una creación en el ámbito artístico-cultural, como puede ser un concierto, una exposición de plástica, una obra teatral, un ciclo de cine, una conferencia en temas de cultura general, u otras formas similares. Lo que se extiende en este caso, no es necesariamente el fruto de un trabajo de investigación o reflexión académica previa, sino la interpretación de la creación de un autor, o la exhibición del trabajo de éste.

Por extensión académica, se entiende: a) la acción de difundir y proyectar el resultado de la reflexión o la investigación académica más innovadora; b) la acción de entregar al público la oportunidad de actualizar o reciclar sus conocimientos, que también se denomina educación permanente o continuada; y c) la acción de crear o participar en



espacios de interacción con públicos específicos o generales, en materias de valor académico. (Donoso, Patricio (docente de la P.U.C), Breve Historia y Sentido de la Extensión Universitaria. Perspectivas Complementarias, p.179)

Décimo séptimo: Que, la actora, si bien no tiene la calidad de académica, sí es experta en ciertos instrumentos musicales (violín y viola) y en la formación y dirección de orquestas infantiles, prestando sus servicios en el Conservatorio de Música de la UMAG, que depende de la Dirección de Desarrollo Cultural y Deportivo, que a su vez forma parte de la Vicerrectoría de Vinculación con el medio, de todo lo cual se colige que sus servicios se vinculaban a las labores de extensión que realiza la UMAG, las cuales no se circunscriben al alumnado de dicha casa de estudios sino que se brindan a la comunidad en general, lo que queda de manifiesto con el relato de los mismos testigos de la actora, una de las cuales fue apoderada del Conservatorio, pues sus hijos estudiaron largos años allí, por tanto, es posible formar convicción en orden a que la contratación de la actora se enmarcó en el artículo 48 de la ley N° 21.094, por consiguiente, se rechazará la demanda en todas sus partes.

Décimo octavo: Que, la prueba apreciada conforme a las reglas de la sana crítica ha permitido arribar a las conclusiones expuestas, las que no se ven alteradas por los medios probatorios no detallados a lo largo del fallo por resultar irrelevantes para decidir la controversia.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 1, 7, 168, 425 y siguientes, 453 y siguientes del Código del Trabajo, y artículo 48 de la Ley N° 21.094, se resuelve:

Que se **RECHAZA** en todas sus partes la demanda declarativa de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por doña Claudia Lucia Uribe Venegas en contra de la Universidad de Magallanes representada por don José Fernando Maripani Maripani, ya individualizados, sin costas por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT O-77-2024

RUC 24-4-0568439-6



Dictada por doña Claudia Andrea Ortiz Quinteros, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.



A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>