

Concepción, trece de agosto de dos mil veinticuatro.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

Con fechas 4 y 17 de junio de 2024 se llevó a efecto audiencia de juicio en esta causa, en la cual se rindió la prueba singularizada en el acta de la audiencia, cuyo registro consta en audio y el de los documentos con su digitalización.

El demandante es don **FELIPE IGNACIO BENAVENTE ULLOA**, profesor de inglés, domiciliado en Los Avellanos 3476, comuna de Coronel.

Se presenta deduciendo demanda en contra de la **UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO**, representada legalmente por su rector, don Benito Umaña Hermosilla, ambos Avenida Collao N° 1.202, comuna de Concepción.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia:

ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDA

(1º) Comparece don Felipe Ignacio Benavente Ulloa, solicitando se reconozca la relación laboral que lo vinculó por cerca de 11 años con la demandada y, consecuentemente, se declare a su favor el pago de las sanciones e indemnizaciones legales propias

Para fundar la demanda señala que el día 4 de marzo de 2013 comenzó a prestar servicios como profesor de inglés para la Universidad del Bío Bío en base a un contrato a honorarios. Sus labores consistían, principalmente, en la realización de clases de inglés a alumnos de distintas carreras de la Universidad.

Precisas que su trabajo lo realizó de manera ininterrumpida hasta el 19 de enero de 2024, a través de una seguidilla de contratos de servicios a honorarios.

Expone que su jornada era variable cada semestre académico, dependiendo de la carga horaria que le asignara la universidad, pero siempre se distribuía de lunes a viernes, trabajando entre 8 y 15 horas semanales entre docencia y actividades anexas.

Su remuneración, variaba también cada semestre según la cantidad de horas de docencia asignada para el periodo académico. Según el último convenio a honorarios su remuneración mensual correspondió a \$373.847.

Sostiene que los convenios honorarios, en la realidad, encubren una relación bajo subordinación y dependencia, en que se controlaba la jornada por medio de la firma de una hoja de asistencia inicialmente y luego de la pandemia en una plataforma donde tenía que registrar los profesos sus actividades.



Como contraprestación a sus servicios se establecía el pago de honorarios, los cuales eran determinados en los mismos convenios como suma única, pero cuyo pago se hacía en cuotas mensuales iguales, previa emisión de la respectiva boleta de honorarios.

Afirma que las labores exceden de las hipótesis que establece el artículo 11 de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, que permite excepcionalmente contratar a base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, solo para realizar labores accidentales que no sean habituales de la institución, cuando se trate de extranjeros que posean el título correspondiente a la especialidad que se requiera, cuando se requiera la prestación de servicios para cometidos específicos.

Indica que se le puso término a su relación laboral sin justificación ni formalidad alguna, simplemente dejándolo sin carga académica para el año 2024, no obstante la renovación permanente de su contrato por medio de la asignación de carga académica semestral, lo cual fue consecuencia de un cambio de directora de docencia en la universidad en mayo de 2022, la señora Margarita Aguayo, que sostuvo una postura muy autoritaria y discriminatoria hacia los docentes, con quien tuvo discusiones lo que le llevó a presentar una denuncia ante Contraloría General de la República, que no le asignó curso alguno en enero de 2024, teniendo fecha de término su contrato para el 19 de enero de 2024.

Como consecuencia del reconocimiento del carácter laboral de la relación laboral con la demandada, y la inobservancia de su parte de las formalidades legales para poner término a esta relación demanda la indemnización por años de servicios, sustitutiva del aviso previo y recargo legal del 50%.

También indica que se le adeuda la suma de \$2.616.929 por concepto de feriado legal que no se le otorgó nunca durante la relación laboral, más 19 días de feriado proporcional equivalentes a la suma de \$236.770.

Además señala que, producto del no reconocimiento de relación laboral, la demandada no pagó las cotizaciones de seguridad social durante toda la relación laboral, lo que conlleva la sanción de nulidad del despido, sobre la base de una remuneración mensual de \$373.847 que le debe ser pagada desde la fecha del despido hasta su convalidación.

Pide en definitiva acoger la demanda declarando que:

“1. La relación que me ligó con la demandada durante toda su vigencia tuvo el carácter de laboral;

2. Mi despido fue carente de causa legal y, por ende, injustificado, indebido o improcedente;

3. Se condena a la demandada al pago de la suma de \$373.847 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo conforme lo preceptuado



en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, o a la suma mayor o menor que SSa. estime conforme a derecho;

4. Se condena a la demandada al pago de la suma de \$4.112.317 por concepto de indemnización por 11 años de servicio, conforme a lo previsto en el artículo 163 del Código del Trabajo, más la suma de \$2.056.159 por concepto de recargo legal del 50% de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo; o a las sumas mayores o menores que SSa. estime conforme a derecho;

5. Mi despido es nulo, al no haber la demandada declarado y pagado mis cotizaciones de seguridad social de conformidad a la ley y, en consecuencia, se le condena al pago de las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación, tomando como base una remuneración mensual bruta de \$373.847, o la suma mayor o menor que SSa. estime conforme a derecho, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo;

6. Se condena a la demandada al pago de las cotizaciones de seguridad social impagas (AFP, ISAPRE y AFC) durante todo el periodo trabajado, sobre la base de unas remuneraciones brutas que SSa. determine conforme a derecho para cada mes;

7. Se condena a la demandada al pago del feriado anual correspondiente a las anualidades de los años 2013 hasta 2023, ambas inclusive, equivalentes a la suma de \$2.616.929, y al pago de 19 días de feriado proporcional equivalentes a \$236.770; o a los periodos y sumas mayores o menores que SSa. determine conforme a derecho;

8. Todas estas prestaciones e indemnizaciones deben pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y

9. Se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.”

EXCEPCIONES Y DEFENSAS DE LA DEMANDADA

(2°) Se presentó por la demandada el abogado Pablo Zeiss Martínez.

Señala que la Universidad del Bío—Bío es una institución de educación superior del Estado, creada por Ley 18.744, que integra la Administración del Estado y sus relaciones con el personal que presta servicios en ella se sujeta a las disposiciones del Estatuto Administrativo, contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, sobre Estatuto Administrativo y la ley 21.94 sobre Universidades estatales.

De acuerdo con dicha legislación sostiene que la prestación de servicios relativos a la enseñanza del idioma inglés jamás ha sido una relación laboral regida por el Código del Trabajo, sino que fue contratado en los términos del artículo 11 del DFL 29 de 2004 y el artículo 48 de la Ley 21.094 sobre



Universidades Estatales. La primera norma dispone que se puede contratar sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos d educación superior o expertos en determinadas materias cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de la institución (...) Del mismo modo se podrán contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Y la segunda norma señala que las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. (...) Además, las universidades del Estado podrán contratar sobre la base de honorarios la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pregrado y postgrado hasta un máximo de 12 horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico.

Afirma que, en virtud de dicha norma no le es aplicable al demandante la legislación laboral, pues la celebración de contratos a honorarios entre las universidades estatales con terceros, profesionales o técnicos se rigen por las reglas del respectivo contrato.

Agrega que las actividades que ejecutó el demandante, además de ser específicas en los términos de la contratación a honorarios que autoriza el inciso 2° del artículo 11 del Estatuto Administrativo y 48 de la Ley 21.094, se desarrollaron sin que existiera subordinación o dependencia en los términos del Código del Trabajo.

Por lo expuesto sostiene que no puede considerarse que el vínculo que unió al actor con la demandada sea un contrato de trabajo de carácter indefinido y que a dicho contrato se le haya puesto término a través de un “despido” como indica en la demanda.

Alega también que, por el principio de legalidad, los órganos del Estado, de los cuales forma parte la Universidad del Bío-Bío, no tienen más atribuciones que las conferidas expresamente por las leyes, y no están autorizadas para la celebración de contratos de trabajo o de cualquier tipo de convención que se escape de la normativa establecida por la ley.

Precisa que las labores que efectuó el demandante en virtud de contratos a honorarios eran específicas y siempre estuvieron vinculadas a la realización de clases de inglés a diversas carreras de la universidad, de acuerdo con la necesidad de dichas carreras, que es variable en el tiempo, y a disponibilidad del demandante que le era consultada antes de poder realizar una nueva contratación.

Controvierte que en la ejecución de las labores haya existido subordinación y dependencia, pues el profesional no requería la instrucción o supervisión permanente de una jefatura, y sus labores estaban amparadas por la libertad de cátedra que impera en las labores docentes para cumplir de acuerdo con su criterio los objetivos del programa.



Además, la voluntad del demandante fue ejecutar un contrato a honorarios y para ello emitió boletas para la percepción de honorarios durante todo el periodo que prestó servicios efectivos para la Universidad y esta, a su vez, retuvo el porcentaje legal.

En cuanto al término de la vinculación contractual señala que no existe un despido, puesto que el último convenio a honorarios suscritos entre el demandante y la Universidad se desarrollaría entre el 2 y el 19 de enero de 2024, y lo que considera como despido es el aviso que se le dio que no sería considerado para el primer semestre del año 2024, pues no había entregado su disponibilidad para realizar clases en dicho semestre, dentro del plazo fijado para ello en el Departamento de estudios Generales de la Universidad, a través del cual prestaba sus servicios. De modo tal que sólo se extendió la relación contractual entre las partes hasta el día 19 de enero de 2024, llegando el plazo de vencimiento del contrato.

En mérito de lo anterior sostiene que son improcedentes las prestaciones demandadas.

En subsidio, en cuanto a la nulidad del despido, para el caso que se estime que existió relación laboral, debe ser desestimada esa pretensión para casos como en la especie, considerando el marco legal que regula la actividad de la universidad, que impide celebrar esta clase de contrato. Todo ello de acuerdo con lo que ha resuelto la Exma. Corte Suprema, que no ha dado al cobro de esta sanción cuando se trata de una persona que se ha vinculado con la administración del Estado en virtud de un contrato a honorarios.

También en subsidio, alega la prescripción de la acción de cobro de feriado legal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo que establece un plazo de prescripción de dos años, debiendo contarse desde la notificación de la demanda con fecha 14 de febrero de 2024.

PRUEBA

La prueba incorporada por las partes da cuenta de las siguientes circunstancias:

a) Se acompañaron 56 convenios de prestación de servicios a honorarios suscritos por don Felipe Benavente Ulloa y la Universidad del Bio-Bío, los cuales dan cuenta de la vinculación sucesiva entre las partes.

No existe controversia que prestó servicios relativos a la enseñanza del idioma inglés en distintas carreras. Consta en los convenios que se señala que en las labores encomendadas se entiende incluida la atención de los alumnos de la asignatura así como su calificación, debiendo realizarse por el prestador todas las actividades administrativas o académicas que correspondan para la ejecución completa de tales labores de acuerdo a las Instrucciones que imparta el(la)



directora de Departamento de Estudios Generales. La atención de alumnos corresponderá a lo menos a una hora semanal por asignatura, cumplida en forma presencial.

Cada convenio contiene el monto de honorarios a pagar y una parcialización mensual de pagos en los casos que corresponde.

El último convenio tenía vigencia desde el 2 de enero de 2024 al 19 de enero de 2024. El monto de honorarios suma de \$373.847.

En el mismo sentido se presentó un certificado extendido y suscrito por la Coordinadora del Departamento de Personal de la universidad con fecha 20 de julio de 2023, que contiene el detalle de las horas semanales que corresponde a cada convenio.

Junto con lo anterior se acompañaron las boletas a honorarios emitidas por el demandante desde el mes de abril de 2013 a enero de 2024, donde consta el detalle de lo pagado.

b) Se incorporaron 5 hojas de control de asistencia semanales llenadas por el demandante donde se indica el día de la semana, el horario de entrada y salida, y el total de horas.

c) Se incorporó un formulario denuncia de acoso laboral y/o discriminación arbitrario, correspondiente a denuncia del demandante, Felipe Benavente Ulloa, en contra de la directora de departamento de Estudios Generales. Tiene fecha 27 de noviembre de 2023. Denuncia malos tratos de parte de dicha directora en su contra y de otros colegas, que consiste en amenazas por su situación contractual a honorarios y de reducir su número de cursos. Y que se favorecen con asignación de carga académica a los profesores amigos de la directora.

d) Se incorporó correo electrónico de fecha 12 de junio de 2023 de la directora Margarita Aguayo Vergara al demandante donde le consulta por uso que está haciendo de una sala sin autorización de esa Dirección, por haber sido informada por un auxiliar que está haciendo docencia, lo cual le preocupa porque todas las carreras están en paro. A ello le contesta el demandante en un correo electrónico donde le señala que no está haciendo docencia y sí solicitó una sala al auxiliar para avanzar en sus pendientes porque ocupa computador. Margarita Aguayo le responde pidiéndole detallar sus pendientes puesto que había ingresado una dama embarazada a la sala de clases que estaba ocupando. El trabajador le responde que ya le explicó en correo anterior y que no volverá a solicitar una sala al auxiliar.

e) Se incorporaron dos correos electrónicos de Margarita Aguayo a varios destinatarios, de fecha 23 y 28 de junio donde informa, a modo general, que se encuentra confeccionando la planilla con los horarios 2023-2.

f) Se acompañaron 5 correos de la casilla cmolina@ubiobio.cl, de doña Carol Molina Ovando, en donde consta que se solicitó a los docentes informar



disponibilidad horaria para el año 2024, en los cuales se indica fecha límite el 10 de noviembre de 2023. Los correos son de fecha 5 y 25 de octubre, 2 y 7 de noviembre de 2023.

En relación con ello se acompañaron correos posteriores a la fecha límite del día 10 de noviembre de 2023 entre el demandante don Felipe Benavente Ulloa y doña Margarita Aguayo Vergara sobre la carga horaria. El primero le escribe el día 13 de noviembre de 2023 a las 15:41: Estimada Margarita, junto con saludar, la semana pasada estuve con una conjuntivitis bastante grave, estuve toda la semana sin usar pantallas. Recién cargué disponibilidad horaria. El día 14 a las 8:00 Margarita Aguayo le responde: “Profesor Felipe: Junto con saludar y esperando que se encuentra mejor de su conjuntivitis, informo a usted que a la fecha no tiene carga asignada para el 2024. Entiendo la situación expuesta, pero el correo fue enviado por mi secretaria el pasado miércoles 25 de octubre con fecha límite el 10 de noviembre. Le responde a las 8:38 el demandante y le pide que le confirme si es definitivo que no tendrá carga horaria para el 2024 con el propósito de buscar trabajo en otro lugar con anticipación. Al día siguiente le responde Margarita Aguayo pidiéndole que pase a su oficina para conversar personalmente la situación. A ese correo le responde el actor que señalando que “Realmente no entiendo cuál es mi situación y en el correo anterior mi pregunta es si continúo en la universidad el 2024. Agradecería me confirmara mi continuidad para comenzar a buscar trabajo en otro lugar. El día siguiente le escribe Margarita Aguayo que informe día y hora para conversar en persona, y que, en cuanto a la carga le sugiere revisar Drive si tiene dudas. Finalmente le contesta el demandante que “entiendo que no tengo carga horaria 2024 porque no aparece nada”.

g) Prestó declaración en representación de la universidad don Mauricio Gutiérrez Urzúa, Vicerector de Asuntos Económicos. Indicó que, sobre el juicio, se le informó que la directora de Servicios Generales hizo solicitud de carga horaria para el semestre y el demandante no entregó antecedentes y se asumió que no tenía disponibilidad. Señaló que el demandante tenía que hacer docencia, prepara clases, hacer las clases y evaluar. Sabe que en algunas carreras como contador e ingeniería comercial es obligatorio inglés. Afirmó que no se ejerce un control directo sobre la cátedra y que se evalúan los docentes por encuestas de los estudiantes, en base a esos insumos se transmite a la autoridad universitaria. Señaló que la docencia la tienen que ejercer bajo un programa de Estudio que confección la dirección de la escuela con los académicos. Refirió que tienen un sistema de control de firma que no es 100% perfecto y se basan en la confianza.

h) La parte demandante presentó dos testigos. Declaró Carol Molina Ovando, secretaria del Departamento de Estudios Generales hace 15 años y Jania Bastías Delgado profesora de inglés de la universidad hace 16 años. La primera explicó que el departamento de Estudios Generales presta servicios para todas las carreras y la asignatura de inglés es obligatoria. Señaló que ella envía correo a los profesores para ver disponibilidad horaria. Indicó que a los profesores se les cita a



reunión o capacitación. El demandante no subió su disponibilidad horaria dentro de plazo. Tuvo que llamarlo a él y otros más.

La segunda testigo señaló que trabajó con el demandante, el cual siempre tuvo carga horaria de 5 horas aproximadamente. Explicó que el demandante, además de hacer clases tiene que asistir al inicio y al final del semestre a reunión, y también atender alumnos. Indicó que desde que asumió la nueva directora empezó a asignar cursos de manera arbitraria. Refirió que antes de la pandemia los honorarios firmaban una carpeta de horario. Después no más pero en la plataforma deben pasar asistencia y registrar las clases. Tiene que registrar notas en intranet, se envían correos generales de fecha y plazos para tener notas listas.

i) La parte demandada presentó como testigo a Rosa Aguayo Vergara, directora de Departamento de Estudios Generales. Señaló que hay 10 profesores de inglés a honorarios que sólo hacen docencia. Tienen que hacer clases y atender alumnos si se requiere. Expuso que se les da una fecha límite para hacer una planilla de disponibilidad horaria. Indicó que los docentes a honorarios no tienen control y la atención de alumnos se coordina entre profesor y alumno. Refirió que en 2023 se fijó fecha tope para informar disponibilidad horaria y se mandó un recordatorio. Cuando ya se cerró la fecha Felipe Benavente le da una justificación. Ella le pidió que fuera a su oficina y nunca fue. Expuso que hay reunión en el área de inglés al inicio y al final del semestre. Señaló que el docente que no hace clases normalmente envía un correo a la directora justificando.

CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO

(4º) El demandante aduce como fundamento de su demanda la existencia de un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo. Es decir, pide que se declare la existencia de una relación de esa naturaleza como fundamento de las acciones de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales.

(5º) No ha sido controvertido que el demandante desarrollo servicios como profesor de inglés en el Departamento de Estudios Generales, bajo la modalidad de convenios a honorarios que suscribió con la Municipalidad por todo el periodo en que se desempeñó desde 4 de marzo de 2013 hasta el 19 de enero de 2024.

(6º) Las disposiciones del Código del Trabajo no se aplica a las personas que presten servicios en la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, regidos por un estatuto especial, salvo aquellas materias no contempladas en sus respectivos estatutos y siempre que no sean contrarias a ellas.

Tratándose del personal que se desempeña a honorarios, el artículo 11 de la ley 18.834, que establece el Estatuto Administrativo dispone que: “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores



accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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

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

En relación con lo anterior la ley 21.094 Sobre Universidades Estatales establece en los artículos 42 y siguientes el régimen jurídico de académicos y no académicos. El artículo 48 inciso primero establece la misma limitación para contratar docentes a honorarios, señala que las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. La Ley 21.526, publicada en el Diario Oficial con fecha 28 de diciembre de 2022 agregó el inciso segundo donde señala 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.

(7°) Se debe tener presente que, para estos casos en especial, nuestra Excelentísima Corte Suprema a través de su reiterada jurisprudencia ha optado por aplicar el Código del Trabajo a aquellos funcionarios a honorarios que, a la luz del principio de la primacía de la realidad, desempeñan funciones que van más allá del artículo 11 de la ley 18.834 antes transcrito. En otros términos, se ha uniformado la jurisprudencia, indicando que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 11° de la Ley N° 18.834, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios cuando a) deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución; y b) prestación de servicios para cometidos específicos, todas estas funciones en la medida que se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

La relación del demandante se inició en el mes de marzo de 2013, anterior a la fecha de entrada en vigencia de Ley 21.526, por lo cual no tiene aplicación a su respecto, ya que la misma no contiene ninguna disposición transitoria sobre relaciones que comenzaron antes de su entrada en vigor.



En consecuencia, para poder calificar la relación habida entre las partes como una relación laboral regida por el Código del Trabajo, resulta necesario que se trate de una prestación de servicios fuera de los términos del citado artículo 11 y que reúna con los requisitos de una relación laboral, específicamente con el vínculo de subordinación y dependencia y demás elementos propios de un Contrato de Trabajo.

(8°) De acuerdo a lo que consta en la prueba analizada, el demandante prestó servicios por casi 60 convenios a honorarios en total, sin interrupción en un número variables de horas desde el año 2013 hasta enero de 2024.

Sus labores eran de profesor de inglés para distintas carreras, a través de la coordinación del denominado Departamento de Servicios Generales.

Antes de cada semestre, tanto el demandante como los demás docentes, informaban su disponibilidad horaria, que era considerada por la directora del departamento para asignar una cantidad de cursos y horarios de clases para el semestre. Conforme dicha asignación se suscriben convenios a honorarios, el cual fijaba un honorario y también una modalidad de pago en parcialidades mensuales.

Hasta antes de la pandemia las horas de clases realizadas se registran en una hoja de control. Posteriormente se registra la actividad docente en una plataforma informática.

Los docentes deben también realizar atención de alumnos, evaluar y registrar las calificaciones.

Sus clases deben cumplir con el programa académico de la Universidad. Tiene reuniones de coordinación al inicio y fin del semestre.

(9°) De acuerdo a lo anterior, la forma en que se prestaron los servicios por el demandante tienen las características propias de un contrato de trabajo, esto es, de subordinación y dependencia, la cual se desprende de los hechos expuestos que son los que tradicionalmente se consideran como indicativos de esta naturaleza de servicios, esto es, se cumplen en las instalaciones del empleador, en un horario preestablecido, registrando las actividades realizadas, debiendo cumplir el programa de la universidad, sometido a evaluación docente de alumnos y la coordinación de una directora. Es decir, en el marco o como parte de una estructura administrativa y de control definida por la universidad para cumplir sus fines.

Los horarios y cantidad de horas variaban según disponibilidad que manifestaba el profesor en forma previa para cada semestre, pero esto no es excluyente de una relación laboral en base a lo ya expuesto. Esto es, que por cada contrato el demandante quedaba obligado a cumplir la jornada y toda la reglamentación universitaria implícita en el desarrollo de la docencia de acuerdo a un programa docente, y evaluación y atención de alumnos, todo ello determinado por la universidad y no de manera libre.



(10°) Por otra parte, los servicios no se encuadran con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, esto es, cometidos específicos o labores no habituales, ya que, los cursos de inglés y las funciones docentes para impartirlos son parte de la actividad permanente de la universidad en sus distintas carreras, lo que está reconocido por los testigos que declararon.

En conclusión, la vinculación se ejecutó bajo subordinación y dependencia, fuera del marco legal del artículo 11 de la Ley 18.834, por lo que, según se ha Unificado la Jurisprudencia por Excma. Corte Suprema, se aplican los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo en relación con el primero del mismo cuerpo legal, debiendo regirse la relación por el Código del Trabajo, lo que lleva a declarar que se ha existido un contrato de trabajo entre las partes.

(12°) Como consecuencia de lo anterior, esto es, que entre las partes ha existido un contrato de trabajo, el término del éste no se ajustó a la normativa contenida en el Código del Trabajo, por lo que constituye un despido efectuado sin las formalidades legales e injustificado.

No obstante, no procede la nulidad del despido, cuestión que ha sido unificada por la Excma. Corte Suprema en atención a la especial situación en que se encuentran los órganos de la administración pública frente a la sanción de nulidad del despido, que no pueden concurrir del mismo modo que los particulares a convalidar el despido y sustraerse de sus efectos hasta que se declara la existencia de la relación laboral.

(13°) En cuanto al pago de las cotizaciones de seguridad social que el empleador omitió retener y enterar bajo la figura de la contratación a honorarios. La Excma. Corte Suprema en causa Rol N° 147.807-2022 ha resuelto sobre la materia que procede se ordene su pago en este caso, pero solo en lo que no se haya hecho pagos el propio trabajador, sin multas y el seguro de cesantía únicamente en la cotización que es de cargo del empleador. Para estos efectos se está a la información de los pagos que constan en las boletas de honorarios.

(14°) Que se debe pagar el feriado demandando conforme al derecho que establece el artículo 73 del Código del Trabajo. Se allanó la parte demandante a la prescripción opuesta en los términos del artículo 510 del Código del Trabajo, por lo que se encuentra prescrito el feriado devengado con anterior a dos años contados hacia atrás de la fecha de notificación de la demanda que se realizó el 14 de febrero de 2024. Son solo en total 30 días hábiles de feriado legal y proporcional adeudado.

RESOLUCIÓN

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, 10 del Código Orgánico de Tribunales 1, 73, 420, 445, 446 a 459 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil se declara:



I.- Que existió un contrato de trabajo entre el demandante FELIPE IGNACIO BENAVENTE ULLOA y la demandada UNIVERSIDAD DEL BIO BIO desde el 4 de marzo de 2013 hasta el 19 de enero de 2024.

II.- Que, como consecuencia de lo anterior se declara injustificado el despido y se condena a la demandada a pagar al actor las siguientes sumas:

a) \$373.847 por indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) \$4.112.317 por indemnización por años de servicio.

c) \$2.056.158 de recargo del 50% de la indemnización por años de servicio.

e) \$548.308 por feriado adeudado correspondiente a 30 días hábiles que corresponden a 44 días corridos, que para efectos del cálculo de feriado considera como inhábil sábado y domingo.

III.- Que la demandada Universidad del Biobío deberán enterar, respecto del demandante, las cotizaciones en AFP, Fonasa y AFC. De esta última solo la cotización que es de cargo del empleador. Todas ellas por los siguientes periodos y monto de remuneración mensual imponible de acuerdo a los pagos de que dan cuenta las boletas:

Año 2013: abril \$354.175, mayo \$345.175, junio \$345.175, julio \$354.175, septiembre \$750.863, octubre \$531.262, noviembre \$531.263 y diciembre \$531.262.

Año 2014: mayo \$357.722, julio \$1.609.751, agosto \$178.862, septiembre \$328.920, octubre \$328.920, noviembre \$1.073.168, diciembre \$1.073.168.

Año 2015: abril \$536.584, mayo \$536.584, junio \$536.584, julio \$536.583, diciembre \$2.124.128.

Año 2016: enero \$491.869, marzo \$804.771, mayo \$923.371, junio \$467.275, julio \$601.421, agosto \$601.421, octubre \$2.125.284, noviembre \$1.259.428 y diciembre \$1.259.428.

Año 2017: enero \$1.780.850, mayo \$2.204.002, junio \$1.731.716, julio \$1.102.001, agosto \$1.102.001, octubre \$2.046.572, noviembre \$1.023.286.

Año 2018: enero \$2.096.573, abril \$708.429, mayo \$1.220.072, junio \$708.429, agosto \$1.574.283, octubre \$1.180.714, noviembre \$1.220.071, diciembre \$905.214.

Año 2019: marzo \$629.515, mayo \$1.166.457, junio \$844.683, julio \$844.683, agosto \$160.892, octubre \$321.784, noviembre \$2.091.596.

Año 2020: marzo \$804.460, junio \$1.658.448, julio \$241.338, agosto \$724.014, septiembre \$724.014, noviembre \$553.066 y diciembre \$553.066.

Año 2021: enero \$553.066, marzo \$553.067, mayo \$1.307.248, junio \$653.624, agosto \$653.624, octubre \$502.788, noviembre \$502.788 y diciembre \$502.788.



Año 2022: enero \$502.788, mayo \$1.451.004, junio \$725.502 julio \$725.502, agosto \$384.089, noviembre \$1887.166 y diciembre \$586.803.

Año 2023: enero \$586.803, mayo \$1.121.542, junio \$560.771, septiembre \$560.771, octubre \$747.694, diciembre 373.847.

Año 2024: enero \$373.847.

IV.- Que en todo lo demás se rechaza la demanda.

V.- Cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que se esta sentencia el demandante deberá informar la AFP a la que se encuentra afiliado para que se oficie a ésta y, conjuntamente, a Fonasa y AFC Chile S.A., para que proceda a la liquidación y cobro de las cotizaciones indicadas en el punto III precedente. El cobro de las mismas no debe conllevar multas o recargos, solo los respectivos reajustes legales. Asimismo, solo se debe cobrar y pagar aquellas que no hayan sido enteradas total o parcialmente por el propio trabajador acorde a la ley vigente que establece un descuento de la retención de impuestos a la renta para ese fin. En este último evento, esto es, que haya existido un pago parcial, el cobro debe ejercerse únicamente sobre la parcialidad no pagada.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-172-2024

RUC 24- 4-0547670-K

Dictó don FERNANDO ANDRES STEHR GESCHE, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a trece de agosto de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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

Código: WGXUXPXXBTX