

San Javier, veintidós de septiembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que comparece CLAUDIA NATALY DEL CARMEN FUENTES RIVAS, relacionadora pública, cédula nacional de identidad N°13.656.499-4, domiciliada en Condominio la Reina, calle Bandera 251 de la comuna de Linares, y presenta demanda de declaración de relación laboral, nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales contra la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER DE LONCOMILLA, RUT 69.130.100-1, representada por su alcalde, don JORGE IGNACIO SILVA SEPULVEDA, desconozco profesión u oficio, o por quien corresponda de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Arturo Prat N° 2490 de San Javier, en base a los siguientes fundamentos:

I. LOS HECHOS.

I.1. RELACION LABORAL

Ingrese a trabajar para la ilustre Municipalidad de San Javier el 20 de enero de 2015, como Encargada de Emprendimiento en el Programa de “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, (Dependiente del Fosis) con una jornada de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 8.30 a 17.30, con un tiempo de colación de 45 minutos, lo que se me informaba mediante órdenes de trabajo anuales. Mi remuneración era fija, por periodos mensuales, y ascendía en el último año a \$1.068.000.

Inicialmente, desempeñaba mis funciones en calle Loncomilla N°2397 de la comuna de San Javier. Mi Ingreso se produjo en la administración del entonces Alcalde Pedro Fernández Chavarri.

En el año 2016, asumí como Apoyo Familiar del Programa Familia donde mis funciones consistían en:

- Realizar un proceso de acompañamiento personalizado a las familias, aplicando las metodologías determinadas y siguiendo un sistema de sesiones de trabajo periódicas, a fin de elaborar y cumplir la intervención para cada programa psicosocial.
- Cumplir a cabalidad los compromisos que en el proceso de trabajo adquiriera con cada una de las familias cuya atención le ha sido encomendada.
- Registrar periódicamente y mantener actualizada la información que resulte de las sesiones realizadas con cada una de las familias asignadas, en los sistemas de registros y en las fichas de registros de cada uno de los programas.



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

Código: SXNXXHRXTGY

En el año 2017, en la administración del Alcalde don Jorge Ignacio Silva Sepúlveda, se realizan algunos cambios en el contrato, sin embargo, ejercía similares funciones, pero esta vez como Acompañamiento psicosocial, Programa familia en Dirección de desarrollo comunitario.

En el 2018, asumí funciones como Apoyo familiar integral, y en ese contexto debía trabajar con familias a mi cargo a través de sesiones de trabajo, individuales, familiares, grupales y/o comunitarias. Además, con la finalidad de complementar mis horas asignadas, se fija como lugar de trabajo el departamento social, ubicado en calle Arturo Prat N°2412 Comuna de San Javier.

En el año 2021, se complementó mi contrato, correspondiendo realizar funciones como Apoyo Familiar Integral del Programa de Acompañamiento Familiar Integral Fosis, manteniendo mi lugar de trabajo. Este programa, durante el año 2021 se ejecutaría a través de una estrategia metodológica integrada, denominada “Acompañamiento Integral Reducido”, encontrándose dentro de mis funciones:

- Implementar el programa de Acompañamiento Familiar Integral y el Programa Eje, según los convenios celebrados entre el Ejecutor y el Fosis, en el domicilio, los barrios y localidades, donde habitan las familias o de forma remota, propiciando la participación equitativa de hombre y mujeres en las sesiones individuales, familiares, grupales y sociocomunitarias (en el caso de ser autorizadas por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia), gestionando la dimensión sociocomunitarias, de conformidad a lo señalado por el Reglamento de la Ley 20.595, sobre el Subsistema Seguridades y Oportunidades y la “norma Técnica Programa Familias- Seguridades y Oportunidades” vigente.

- Las tareas deben ser desarrolladas procurando adaptarse a los horarios disponibles de las familias para la realización de las actividades señaladas en la metodología; contando con un horario flexible.

- Seguir las orientaciones conceptuales, metodológicas y operativas puestas a disposición por el FOSIS.

- Realizar el registro de la información emanada de la intervención en las carpetas y en el/los sistema/s de registro provistos por el Ministerio.

En el mismo tenor, se firmó contrato para el año 2022, que tenía vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año.



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

Código: SXNXXHRXTGY

Mi contrato establecía que por mis labores para el Programa de Acompañamiento Familiar Integral percibiría la suma total de \$12.816.000, a pagarse en 12 cuotas, de carácter fijas, cada una de \$1.068.000, pagándose mensualmente, contra la presentación de una boleta de honorarios y un reporte de actividades realizadas, la que debía ser aprobada por mi supervisor.

Pese a que el contrato que se me hizo firmar consignaba que era a “Honorarios”, mi relación con la Municipalidad reunía todas las características de un contrato de trabajo: dependencia y subordinación, jornada y horarios de trabajo, remuneración mensual, vacaciones legales, entre otras.

Añadidamente, tenía derecho a los siguientes beneficios laborales:

- Tenía derecho a 6 días administrativos proporcionales al tiempo de duración del contrato.

- Tenía derecho a 15 días de vacaciones, siempre y cuando llevara más de un año prestando servicio para el municipio, previa autorización de la Directora de Desarrollo Comunitario.

- Tenía derecho a licencia médica hasta por 15 días.

Como se observa, mi contrato reunía todas las características de un contrato de trabajo: dependencia y subordinación, jornada y horarios de trabajo, remuneración mensual, vacaciones legales, entre otras.

Adicionalmente, debía usar uniforme municipal, participar en actividades municipales de navidad, teletón, adulto mayor, etc., utilizar el correo institucional pfamilia.imsanjavier@gmail.com siendo este el medio de comunicación oficial, debía estar atenta a mi teléfono celular ante cualquier eventualidad, además de formar parte de un grupo de WhatsApp donde se impartían instrucciones por parte de mi superior directo, doña Claudia Delgado.

I.2. HECHOS PREVIOS AL DESPIDO.

En el año 2017, el equipo de la Unidad de intervención del programa familias conformada por las profesionales Carola Alegría, Silvana Vásquez, Camila Barra, Margarita Orellana, e incluida yo, presentamos una denuncia de acoso laboral en contra de don Moisés Chacana Arancibia, Jefe de la Unidad, abriéndose un sumario administrativo a cargo del abogado Álvaro Sandoval.



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

Código: SXNXXHRXTGY

Lo anterior, provocó un quiebre en la relación con el Municipio, sin embargo, tras el paso del tiempo, nunca tuvimos resultados del proceso y evitamos seguir indagando al respecto por miedo a represalias.

En el año 2021, el alcalde don Jorge Silva, nos ordenó que debíamos participar en su campaña de reelección. En dicha oportunidad yo y una colega no quisimos participar, atendido a que no pertenecíamos a ningún partido político, y porque no se encontraba dentro de nuestras funciones. Claramente esto causó molestia al alcalde, por lo que, en ese mismo año, no se le renovó contrato a mi colega.

En abril de 2022, tuve un problema personal con una colega, doña Camila Barra, asistente social, el que a la larga trajo aparejados problemas laborales. En este contexto es que descubrí que la colega referida, grababa todas las conversaciones de la unidad, desconociendo el motivo.

I.3. EL DESPIDO.

Con fecha 29 de noviembre de 2022, se me notifica la no renovación de mi contrato para el año 2023, fundándose en lo siguiente:

“Considerando:

1.- Que el artículo 4° de la ley 18.883 Estatuto de Funcionarios Municipales establece en su inciso 3° establece “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”.

2.- Las metas y objetivos a desarrollar en el Programa de Acompañamiento familiar integral Fosis.

3.- Que la autoridad superior del servicio mantiene siempre la facultad de decidir la continuidad de un funcionario a honorarios, de conformidad a las facultades legales de modificación de las funciones del Órgano y/o reestructuración, que hacen innecesarias los servicios del empleado, lo que se ha consignado de manera expresa en los dictámenes N°s 12.421, 28.530 y 33.999 todos de 2017 y Dictamen 6400 de 02 de marzo de 2018 de Contraloría General de la República.

4.- Que, en concordancia con lo anterior, el Dictamen N°48.251 de 2010 del órgano contralor resolvió que la aplicación de la cláusula “mientras sean necesarios sus servicios”, clausula existente en la especie, puede estar referido a las aptitudes personales del empleado, las cuales ya no son requeridas por el servicio, sin que ello implique necesariamente que el organismo dejará de desarrollar las tareas que a aquel se le



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

Código: SXNXXHRXTGY

encargaban, las cuales pueden continuar siendo cumplidas por otro funcionario, debiendo expresar las razones por las cuales los servicios del afectado dejaron de ser necesarios para el organismo.

5.- Que el desempeño en las funciones asignadas a doña Claudia Fuentes Rivera en el desarrollo del Programa de Acompañamiento Familiar Integra Fosis el cual se desarrolla en Convenio con la Ilustre Municipalidad de San Javier ha sido evaluado por la Directora de Desarrollo Comunitario como así también por la Coordinadora del Programa como deficiente, en el cumplimiento de las finalidades y objetivos de dicha Dirección, presentando el funcionario falta de proactividad y falta de compromiso con las tareas contratados por el municipio.” (El destacado es nuestro)

De este modo, fue que trabaje hasta el 31 de diciembre de 2022.

La noticia de mí no renovación fue muy sorpresiva para mí, sobre todo por el argumento esgrimido de desempeño deficiente, ya que siempre obtuve excelentes calificaciones, en varias ocasiones obtuve promedio semestral nota 5 (la más alta en la escala), siendo incluso evaluada con nota 5 el primer semestre de 2022. Así se observa a continuación:

* Incorpora tabla

Entre los Ítems evaluados encontramos: trabajo en equipo, actitud de servicio, aprendizaje y disposición al cambio, comunicación efectiva, disposición a enfrentar nuevos desafíos y procesos de innovación, orientación de resultados, aplicación de enfoque técnico, generación de vinculo, conocimiento de instrumentos metodológicos, frecuencia de visita, registro de información en carpeta, y coordinación y desarrollo primera sesión. En todos los Item siempre me destacué, la mayoría de las veces con nota 5.

A mayor abundamiento, para efectos de cursar el pago de mis servicios, mensualmente debía realizarse un “Informe técnico de gestión mensual de Apoyo Familiar Integral”, que era evacuado por doña María Soledad Villena González, Directora del Departamento Social de la Ilustre Municipalidad de San Javier, quien, durante todo el transcurso del año 2022, indico: “Que la Sra. Claudia Fuentes Rivera, RUT (...) durante el mes (...) realizó con satisfacción labores encomendadas según su contrato de trabajo las cuales se detallan...” (lo destacado es nuestro).

II. EL DERECHO



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

Código: SXNXXHRXTGY

II.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN QUE UNÍA A LAS PARTES

Relación laboral encubierta. Atendida la descripción de las funciones que realizaba, resulta que más allá de lo que se señala en los documentos, se concluye que naturaleza jurídica del contrato al que estaba sujeta, era de un contrato de trabajo y, en consecuencia, el estatuto por el que debía regirme era el del Código del Trabajo, descartándose en cualquier caso la existencia de una relación de carácter civil.

Señala el artículo 7 del Código del Trabajo: “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”

Por su parte el artículo 8, inciso primero, indica que: “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”

La subordinación jurídica a la que se refieren los artículos 3º, 7º y 8º del Código del Trabajo, corresponde a la situación de control y mando en que se encuentra el empleador, en relación a su contraparte en el contrato, el trabajador, quien, a su turno, se encuentra en una situación de sujeción personal que se caracteriza porque su trabajo se inserta en una organización de medios personales y materiales- la empresa- que él no controla ni dirige.

La doctrina ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se manifiesta en la práctica a través de diversas circunstancias concretas que materializan el citado control y sujeción, precisándose, entre otras: la obligación de asistencia al trabajo; el cumplimiento de un horario; la subordinación a instrucciones y controles provenientes del empleador; la obligación de asumir día a día la carga de trabajo que se presenta; la continuidad de los servicios personales prestados, la utilización de la infraestructura o materiales del empleador.

La doctrina está en concordancia con lo que ha resuelto reiteradamente nuestra Excelentísima Corte Suprema, mediante numerosas sentencias, entre ella las siguientes:

Recurso ROL 11.584-2014 de fecha 01 de abril de 2015: “Considerando Décimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1º del Código del Trabajo, en relación, en este caso, con el artículo 4º de la ley 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código del Trabajo para las personas naturales contratadas por la Administración



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

Código: SXNXXHRXTGY

del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, presta servicios en las condiciones previstas por el código del ramo. En otros términos, se uniforma jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y órgano de la administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 4° de la ley 18.883, que utiliza la contratación sobre la base a honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador para efectos de entenderlas regulas por la codificación correspondiente...”

Recurso Rol 24.388-2014 de fecha 09 de julio de 2015: Considerando Séptimo: “Que, por último, se debe tener presente que para determinar que estatuto es el aplicable a una persona que se desempeña en una municipalidad –el que fija el respectivo contrato de honorario según lo indica el inciso final del artículo de la ley 18.883, o el que establece el Código del Trabajo como se pretende, por la contra excepción consagrada en el inciso 3° de su artículo- no corresponde considerar únicamente los términos de los respectivos documentos conforme a los cuales el trabajador se incorporó a la dotación municipal, tampoco los acuerdos arribados por las partes, sino lo que sucedió en la práctica: criterio protector que la doctrina laboral denomina “PRIMACIA DE LA REALIDAD”, y que en la legislación nacional se encuentra consagrado en el inciso primero del artículo 8° del Código del Trabajo, en la medida que se señala que toda prestación de servicios en los términos señaladas en el artículo 7° del mismo, esto es, de carácter personal, contra el pago de una remuneración y bajo subordinación y dependencia, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo dependiente bajo la apariencia de ser uno independiente contratado a honorarios, lo que obliga a establecer la verdadera naturaleza de la prestación (...)

Considerando Octavo: Que, en ese contexto, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4° de la ley 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que señala la norma, tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad indicada, corresponde aplicar el código del Trabajo si se han prestado bajo los supuestos básicos ya señalados en el motivo anterior, y que,



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

Código: SXNXXHRTGY

conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho Código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales y, además porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna”.

A mayor abundamiento, y confirmando lo que por años ha señalado la Excelentísima Corte Suprema, últimamente se ha unificado jurisprudencia en el siguiente sentido.

Recurso Rol 132.196-2020 de fecha 08 de junio de 2022, Considerando Octavo de la sentencia que acoge el recurso de Unificación: “Octavo: Que tales antecedentes permiten concluir que los servicios prestados por la actora no coinciden con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, y que, por el contrario, se ajustan al propio de un vínculo laboral, teniendo en consideración que en la faz de la realidad, las labores desempeñadas no corresponde a un cometido específico, principalmente por la subordinación y amplitud que llevan implícitas las labores de “Apoyo administrativo” al modo de una “secretaria-recepcionista”, las que tampoco requieren ningún título profesional ni técnico, menos aún de experticia y que además se corresponden con labores tan directamente relacionadas con el quehacer y los fines del servicio en cuestión, que, forman parte de sus funciones permanentes según su ley constitutiva, lo que obsta a que participen de la especificidad que exige el artículo 11 de la Ley N°18.834”.

Y por su parte, en la sentencia de reemplazo se agrega: “Segundo: Que, como se observa, más allá de lo escriturado en los instrumentos, fluye que, en los hechos, esto es, en el devenir material y concreto de la realidad cotidiana en que se desarrolló la vinculación referida, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir, en la práctica, los elementos que dan cuenta de aquella, conforme el artículo 7° del Código del Trabajo.

Tercero: Que, el caso debe ser analizado a la luz de los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, entre ellos, el de primacía de la realidad. Tal postulado es entendido, conforme lo plantea la doctrina, como aquel axioma que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en los hechos, perspectiva desde la cual es innegable que los establecidos conducen a concluir la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, sin que puede ser derrotada tal conclusión



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

Código: SXNXXHRTGY

con el mérito de las formalidades en que se expresó y consolidó, en la apariencia institucional, el vínculo examinado, todo ello, conforme lo expresado en los motivos pertinentes del fallo de unificación, de lo cual fluye, como conclusión irredargüible la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, y por lo tanto, regida por el código del ramo, y que, al verificarse su término, sin cumplir las formalidades que dicho texto legal dispone, su desvinculación debe calificarse como un despido injustificado, dando derecho a las indemnizaciones legales consecuentes.”

En tal sentido, mi relación con la demandada, resultaba de carácter laboral, al tener jefatura directa, supervisión constante, sujeción a horarios, lugar de trabajo, vacaciones, licencias médicas, y sobre todo, pago de remuneración mensual. Conforme al principio de Primacía de la realidad, se concluye que mi contratación mediante la figura de prestación de servicios a honorarios es solamente aparente, siendo dicha figura un artificio para encubrir una relación laboral propiamente tal.

De lo anterior se concluye que el empleador estaba obligado a cumplir con las prestaciones de seguridad social vigentes y, en cuanto al despido, a cumplir los requisitos establecidos en los artículos 159 y siguientes del código del Trabajo, en especial respecto de la causal esgrimida y la fundamentación respectiva.

II.2. INSUFICIENCIA DE LA CARTA.

Dado que estamos ante una relación laboral, amparada por las normas del Código del Trabajo, no es plausible que se ponga término al contrato sin expresión de causal y sin cumplir las formalidades legales.

En efecto, se trata de una relación laboral que duró más de 8 años, por lo que resulta particularmente importante conocer las razones de la desvinculación, a fin que el trabajador pueda, en su caso, impugnarlas debidamente. Al contrario, al no revestirse al despido de fundamento concreto, el trabajador queda en una situación de desmedro procesal, por lo que la sanción legislativa es clara: la calificación de despido injustificado.

En concreto, en la “comunicación de no renovación” que se me entregó el 29 de noviembre de 2022, el empleador no cumplió con las formalidades propias de la carta de aviso, relativas a la causal esgrimida y los fundamentos del despido. Al contrario, la comunicación recibida carece de causa legal y tampoco contiene la descripción de los hechos que motivaron el despido, de lo que se concluye que el despido es injustificado, indebido y/o improcedente.



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

Código: SXNXXHRXTGY

El artículo 162. Del Código del trabajo dispone que, “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”.

Sin embargo, en este caso, ninguna causal ha sido invocada ni se ha invocado fundamente de hecho alguno.

Al respecto, el Art. 454 N° 1 del mismo código agrega: “...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

Al no contar con hechos en los que se funde el despido, se torna de forma automática el despido en injustificado, indebido y/o improcedente.

Siguiendo la misma jurisprudencia administrativa citada por la demandada en el decreto de no renovación, podemos decir que se ha omitido por mi empleador lo siguiente:

“7) Que, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida en los dictámenes N°s. 23.518 y 85.700, ambos de 2016; 6.400, de 2018, y E156769, de 2021, ha precisado que cuando una contrata o su prórroga ha sido dispuesta con la fórmula "mientras sea necesarios sus servicios", la autoridad puede ponerle término en el momento que estime conveniente, siempre que lo materialice a través de un acto administrativo fundado, en el que se detallen los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme a los cuales ha adoptado su decisión.

En efecto, dichos pronunciamientos exigen que la superioridad emita un acto administrativo del que, de su sola lectura, se pueda conocer cuál fue el raciocinio para tomar dicha decisión, sin que la mera referencia formal de los motivos ni la alusión a expresiones como “por no ser necesarios sus servicios” u otras análogas, sean suficiente para satisfacer tal condición;

8) Que, según establece el citado dictamen N° E156769, de 2021, que viene a reconsiderar la jurisprudencia administrativa en este aspecto, si la razón que se pretende invocar para poner término anticipado a la contrata de un servidor, es una deficiente



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

Código: SXNXXHRXTGY

evaluación de sus aptitudes o desempeño para el cargo, lo que corresponde es efectuar dicha evaluación a través del procedimiento establecido por la ley para tal fin, esto es, la calificación regular, para luego ubicar al funcionario en la lista correspondiente y, si procediere conforme a lo anotado, disponer su cese, con la consecuente inhabilidad temporal de reingreso;

(...) Agrega que, tras los antecedentes proporcionados por dicha Delegación Presidencial Provincial de Linares mediante Oficio Reservado N° 2, de 5 de abril de 2022, se realizó una evaluación al perfil del señor Pereira, concluyendo que el funcionario no cuenta con la experiencia necesaria para su cargo, además de no cumplir con los estándares de confianza requeridos por la autoridad territorial para el desempeño de funciones administrativas en la dependencia, siendo la Jefatura Superior la autoridad con la potestad para determinar si el funcionario cuenta con la referida idoneidad y confianza técnica necesarias;

9) Que, puntualizado lo anterior, es dable hacer presente que los fundamentos expuestos en el aludido acto administrativo que dispuso el término anticipado de la contrata del interesado, no satisfacen la exigencia de motivación requerida por la jurisprudencia administrativa previamente señalada, pues en armonía con lo señalado en el dictamen N° E156769, de 2021, no resulta procedente invocar una mala evaluación del desempeño, particular, especial o ad hoc, para fundar el término anticipado de una contrata (...)

La citada jurisprudencia administrativa, no hace más que confirmar lo que dispone el art. 162 del Código del Trabajo, debiendo el acto administrativo en se contiene el despido, tener razonamientos claros, suficientes y fundados en criterios objetivos, que permitan al trabajador conocer los motivos de su desvinculación.

II.3. SOBRE LA NULIDAD DE DESPIDO.

En cuanto a la nulidad de despido, el artículo 162 del Código del Trabajo, incisos quinto, sexto y séptimo, se dispone: “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 de 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 efectuado 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



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

Código: SXNXXHRXTGY

despido letra c) mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador (...).”

En lo que se refiere al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social cuando la relación de carácter laboral de un trabajador del Estado se ha conestado judicialmente, la Corte Suprema señaló en fallo ROL 29.471-2019, que: “Quinto: Que, en efecto, esta Corte posee un criterio asentado sobre la materia objeto de la litis, que ha sido expresado en sentencias previas, como son las dictadas en las causas roles números 14.137- 2019, 18.540-19, 19.116-19, entre otras, en las que se ha razonado en términos que el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que: “El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social...”.

Dicho descuento que afecta las remuneraciones de los trabajadores tiene el carácter de obligatorio, conforme lo regula el artículo 17 del Decreto ley N° 3.500, que expresa: “Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres, y menores de sesenta años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponible...”, deber que se ve reforzado por el tenor expreso del artículo 19 de dicho estatuto que previene: “Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador (...) en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...”. Su inciso segundo añade que “Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo...”. Sexto: Que, en consecuencia, nuestro ordenamiento considera que el entero de los aportes que deben pagar los trabajadores para los efectos previsionales, corresponde a una carga que le compete al empleador, mediante descuento que debe ejercer de sus remuneraciones, a fin de ponerlos a disposición del órgano previsional pertinente, dentro del plazo que fija la ley.



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

Código: SXNXXHRXTGY

Por otro lado, la naturaleza imponible de los haberes es determinada por el legislador, de modo que es una obligación inexcusable del empleador, atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y efectuar su posterior e íntegro entero en los organismos previsionales respectivos desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones, postura reafirmada por el artículo 3º, inciso segundo, de la Ley 17.322, al que establece que “Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”. Presunción, esta última, a cuyos efectos no resulta relevante distinguir si la existencia de la relación laboral formó parte de lo discutido en el juicio y, por consiguiente, fue declarada en la decisión que se impugna, atendidos los argumentos previos y el carácter declarativo que tiene la sentencia laboral, que esta Corte ha reconocido en forma invariable como se advierte de las sentencias dictadas en los antecedentes Rol 6.604-2014, 9.690-15, 40560-16, 76.274-16, y 3.618-17, entre otras, en las que se ha expresado que el pronunciamiento judicial sólo constata una situación preexistente, de manera que la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, sea que se les haya dado esa u otra denominación.”

El razonamiento anterior constituye jurisprudencia asentada por los Tribunales superiores de Justicia, por lo que la exigencia del pago de las cotizaciones previsionales es indiscutible y la sanción al incumplimiento es claro: la nulidad del despido.

III. PRINCIPIOS LEGALES APLICABLES

1. PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO LABORAL. REGLA 1ª, PRINCIPIO PRO OPERARIO.

Los artículos 19 y 23 del código civil establecen el deber del intérprete de consultar el genuino sentido de la ley. Según GUZMÁN, en dichas normas Bello alude al concepto de “razón suficiente”, introducido al vocabulario jurídico por Wolff², entendida no como la ocasión o motivo de la ley, sino que atendiendo a su fin, que actúa, por consiguiente como ratio: “constando pues, cual razón únicamente movió la voluntad del otro, o por qué quiso esto, las palabras deber ser interpretadas de modo que convengan a aquella.” Así, el recurso al “espíritu” de la ley, debe realizarse sobre la



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

Código: SXNXXHRXTGY

base del espíritu claro, cierto y conocido, lo que también resulta aplicable a la “intensión”.

También es necesario recordar que el Derecho del trabajo es una rama relativamente nueva que concreta la respuesta del Estado ante la desigualdad de los contratantes. Esto justifica su naturaleza protectora, estableciendo normas irrenunciables en forma previa, algunas de las cuales detentan el carácter de normas de Orden Público.

En el desarrollo del PRINCIPIO PROTECTOR, acudimos a la clasificación propuesta por el profesor argentino, Américo Pla Rodríguez -y aplicada en Chile por variados autores⁷, quien lo analiza, desagregándolo en 3 reglas o sub principios:

- 1) In dubio pro operario,
- 2) Aplicación de la norma más favorable, y
- 3) Condición más beneficiosa.

En este caso, nos centraremos en la regla In dubio pro “operario” que reconoce su origen en el Derecho Romano (Digesto, lib.48), rezado en su versión primitiva “in dubio pro reo”, es decir, en la duda, a favor del reo, lo que aquí leemos como “en la duda, en favor del trabajador”.

Se trata de una regla de carácter interpretativo, dirigida al juez y al intérprete. Su formulación supone que, en caso de duda en cuanto al sentido y alcance, las normas jurídicas aplicables deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Atendido su carácter de regla de interpretación, su aplicación se sujeta a las reglas de hermenéutica contenidas en nuestro Código Civil, entre las que cobran relevancia las de los artículos 19 y 23, normas que establecen que en caso de oscuridad, es decir, de duda en el sentido de la ley, el intérprete recurrirá a “su intención o espíritu”, y a su “genuino sentido” bajo condición que estén claramente “manifestados” en ella misma.

Así, nuestro derecho laboral consagra el principio de estabilidad laboral, estableciendo causales específicas de terminación de los contratos de trabajo, de modo tal que se le impide al empleador ejercer el despido de forma arbitraria o sin causa justificada. Tal es el caso de esta demandante.

IV. EN CUANTO A LA COMPETENCIA TERRITORIAL

Señala el artículo 423 del Código del Trabajo, en su inciso primero: “Será Juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar



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

Código: SXNXXHRXTGY

donde se presten o hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales”

En tal sentido, la denuncia se presenta en el tribunal del domicilio de la demandada y del lugar donde se prestaron los servicios, por lo que al ostentar US., la calidad de Juez de Letras de San Javier, con competencia en materia laboral, resulta plenamente competente para conocer de la presente acción.

En este caso en particular, la Excelentísima Corte Suprema ha unificado jurisprudencia en el siguiente sentido:

“Sexto: Que el artículo primero del Código del Trabajo dispone, en su inciso primero, su aplicación general a las “relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores”. Las relaciones laborales han sido caracterizadas, para distinguirlas del arrendamiento de servicios regulado por el Código Civil, como aquellas en que se prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia a cambio de una remuneración.

El inciso segundo del citado artículo exceptúa de esta aplicación “a los funcionarios de la Administración del Estado... siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”. En el caso de los funcionarios municipales, corresponde al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, aprobado por la Ley 18.883. El artículo primero de este cuerpo legal dispone su aplicación “al personal nombrado en un cargo de las plantas”. También se aplica a los “funcionarios a contrata... en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos”. Las personas contratadas por una municipalidad para prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración, y que no hayan sido nombradas en un cargo de planta ni estén a contrata, se encuentran en consecuencia amparadas por el Código del Trabajo, según lo dispuesto en el primer inciso de su artículo primero.

Excepcionalmente, el artículo cuarto de la citada Ley 18.883 excluye la aplicación del Código del Trabajo a la prestación de servicios personales de individuos contratados por una municipalidad a honorarios. Según dispone su inciso tercero, estas personas “se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato”. El ámbito de aplicación de esta norma se encuentra sin embargo limitado a las hipótesis que señalan sus incisos primero y segundo: la municipalidad solo puede contratar a honorarios en tres supuestos: (a) cuando el prestador de los servicios es un profesional, técnico de educación superior o



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

Código: SXNXXHRTGY

experto en determinadas materias y se trata de labores accidentales que no sean las habituales de la municipalidad; (b) cuando el prestador de los servicios sea un profesional extranjero que posea título correspondiente a la especialidad que se requiere, y (c) cuando se contrate para cometidos específicos. Fuera de estos tres supuestos, rige el Código del Trabajo por aplicación de lo dispuesto en el inciso primero de su artículo primero”.

V. TEMPORALIDAD DE LA ACCIÓN

Respecto de este punto, el artículo 489 “Art. 168. 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, a fin de que éste así lo declare.”.

Al haber sido separada de mis funciones el 31 de diciembre de 2022, me encuentro dentro del plazo legal establecido en el art. 168 del Código del Trabajo.

VI. PRESTACIONES QUE SE DEMANDAN.

a) INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO:

De conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo, el juez debe ordenar el pago de la indemnización por años de servicio.

En concreto, trabajé para la demandada desde el 20 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2022, por lo que cuento con 8 años de servicios, de modo que la indemnización por este concepto asciende a \$8.544.000-

b) INCREMENTO POR DESPIDO INJUSTIFICADO

En el caso de marras, al NO HABERSE INVOCADO CAUSAL ALGUNA, como lo señala el art. 168 letra b), corresponde aplicar el recargo equivalente al 50%

Así, la demandada deberá pagar por este concepto la suma de \$4.272.000.

c) PRESTACIONES POR NULIDAD DEL DESPIDO.

El art. 162 inc. 5° del Código del Trabajo dispone que, si el empleador no hubiese efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

El inc. 6° de dicha norma prescribe que el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones del trabajador.



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

Código: SXNXXHRXTGY

El inc. 7º del art 162 agrega: “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

De conformidad a la norma citada, el empleador tendrá la obligación de pagar las remuneraciones desde el 31 de diciembre de 2022, hasta la convalidación del despido, lo que deberá informar mediante carta certificada. Más las prestaciones previsionales por toda la duración de la relación laboral.

En concreto, las remuneraciones adeudadas hasta la fecha son 2 meses, lo que asciende a \$ 2.136.000, más las que se devenguen durante el juicio.

Solicita tener por interpuesta demanda de declaración de relación laboral, demanda subsidiaria por despido injustificado, y cobro de prestaciones labores, contra mi ex empleadora, ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, representada por doña JORGE IGNACIO SILVA SEPULVEDA, ya individualizados, o por quien corresponda de conformidad al artículo 4º del Código del Trabajo, darle tramitación y en definitiva acogerla, declarando:

1. Que la relación jurídica entre esta demandante y la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER, era de carácter laboral y se extendió desde el 20 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2022.

2. Que mi despido carece de causa legal, resultando injustificado, indebido y/o improcedente.

3. Que, se condena a la demandada, al pago de las siguientes prestaciones:

a. Que la demandada debe pagar la indemnización por años de servicio (8 años) de conformidad al art. 163 del CT. por la suma de \$8.544.000.-

PRESTACIONES REMUNERACIONES NULIDAD DESPIDO 2.136.000\$ y las que se devenguen en el juicio INDEMNIZACION AÑOS SERVICIO 8.544.000\$ INCREMENTO 50% ART 1684.272.000\$ TOTAL PRESTACIONES ADEUDADAS 14.952.000\$

b. Que, siendo mi despido injustificado, indebido o improcedente, la demandada debe pagarme la indemnización por años de servicio con el incremento del 50% según el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, lo que asciende a \$ 4.272.000.-

c. Que no encontrándose pagadas las cotizaciones previsionales entre enero de 2015 a diciembre de 2022 se declara nulo el despido de que fui objeto, por lo que la



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

Código: SXNXXHRXTGY

demandada deberá pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes a todo el periodo trabajado, más mis remuneraciones desde la fecha del despido hasta la fecha de la convalidación. Hago presente que a la fecha se adeudan \$2.136.000. Para estos efectos debe considerarse que mi remuneración ascendía a \$1.068.000 mensuales.

Total adeudado hasta la fecha de la demanda: \$14.952.000

d. Que, las sumas que se ordene pagar, deberán ser pagadas con los intereses y reajustes dispuestos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

4. Se condena a la demandada a pagar las costas del juicio.

5. Todo lo anterior sin perjuicio que US., estime una forma y suma distinta de conformidad a Derecho y mérito del proceso.

Que la demanda fue contestada en los siguientes términos:

Que, por este acto, vengo en contestar demanda de nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, solicitando que ésta sea rechazada en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, por los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación se indican.

LOS HECHOS:

1.- Que el demandante ingreso a prestar servicios bajo modalidad de honorarios en el año 2015 para ejercer las funciones de prestador de servicios de Apoyo familiar integral, con una carga horaria de 22 horas en conformidad con las normas Técnica y procedimientos señalados en la ley 20.595 sobre subsistema de protección social, seguridades y oportunidades y la norma técnica programa familias seguridades y oportunidades en el marco del convenio de colaboración entre el Fondo de Solidaridad e Inversión social (FOSIS) y la Ilustre Municipalidad de San Javier.

2.-Convenio que tenía como objetivo que a través de este programa, prestar apoyo integral a familias y personas, con el objetivo de fortalecer sus capacidades y mejorar sus condiciones de bienestar en las dimensiones: salud, educación, trabajo, ingresos y vivienda y entorno, en el referido programa, la I. Municipalidad de San Javier se comprometía a contratar un profesional para prestar apoyo técnico y realizar funciones de apoyo psicolaboral a las familias integrantes de dicho programa, recibiendo por parte de este Organismo Regional los fondos económicos para financiar dicho programa especial, aportes con los cuales se pagaba el sueldo de los funcionarios que laboraban en él.



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

Código: SXNXXHRXTGY

3.-Dicho Convenio de Colaboración era evaluado al término de cada año calendario con el objeto de determinar su pertinencia con los objetivos Municipales ,el cumplimiento de las metas que se pretendía alcanzar, cobertura de atención, etc.; en definitiva lo que se hacía cada año era evaluar su continuidad de funcionamiento por parte del Municipio, por tanto hasta la fecha que en definitiva era ratificado por este, se desconocía la continuidad de las labores de los funcionarios adscritos al mismo, lo que en definitiva ocurrió con el demandante.

4.-Que la demandante ejerció sus funciones como profesional prestador de servicios del Programa Familia desde 20 de enero de 2015 el hasta 31 de diciembre del mismo año del mismo año mediante contrato de prestación de servicios a honorarios. Luego fue contratada bajo la misma modalidad desde el 20 de enero de 2016 al 30 de abril del mismo año, así contratos sucesivo desde 01 de mayo de 2016 hasta el 1 de enero de 2017 cuando aumenta su carga horaria a 44 horas para continuar ejerciendo funciones de apoyo profesional en el programa Familia en convenio con FOSIS, siendo sus remuneraciones íntegramente pagadas con recursos transferidos para el efecto desde ese Organismo estatal al Municipio.

5.- Que, posteriormente, la demandante fue contratada bajo la modalidad de honorarios por el Municipio de San Javier para prestar servicios en las mismas condiciones de contratos anteriores, es decir a ejercer funciones de Apoyo integral profesional para familias beneficiarias del Programa Familias, manteniendo la vinculación técnica y directrices de cumplimiento directamente con FOSIS Región del Maule, sin que el Municipio tuviese injerencia alguna con el cumplimiento de metas o gestiones , relacionándose el demandante como todos los funcionarios que laboran en dicho programa directamente con FOSIS Regional, siendo este Organismo Regional quien determinaba la forma y tiempo en que debían prestarse los servicios a dichas FAMILIAS, los cuales serán designados de la misma forma por FOSIS, es decir, el Municipio ni siquiera participaba en la determinación de los beneficiarios o las ayudar que se le brindan en el marco del desarrollo de Programa, por lo que mal podría el demandante argumentar algún tipo de subordinación o dependencia con el Municipio.

6.- Que es importante destacar que en los mismos contratos a honorarios se establecía que “Considerando que el presente contrato corresponde a Prestaciones de Servicios a Honorarios, los costos de previsión social (cotizaciones de Salud y AFP) son de cargo del propio prestador, por tanto el señor Maturana Valenzuela conocía desde el



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

Código: SXNXXHRXTGY

inicio de la relación laboral las condiciones de la misma y a las cuales dio su consentimiento al firmarlo voluntariamente.

7.- Que tal como se expresa en el Decreto Alcaldicio N° 2319 de fecha 29 de noviembre de 2022, el Sr. Alcalde de la I. Municipalidad de San Javier, decreta la no renovación de contrato de Servicios a Honorarios, que se ha resuelto no requerir sus servicios para el año 2023, en consecuencia, finalizará su contrato de prestación de servicios a honorarios, el día 31 de Diciembre de 2022. Esta decisión se adoptó, en consideración a que en esa data (Noviembre de 2022), se evaluó el desempeño de la demandante en el Convenio mencionado y se concluyó que la funcionaria contratada bajo la modalidad de honorario no cumplía con los requerimientos del convenio con FOSIS mencionado anteriormente. Que el mencionado Decreto Alcaldicio fue notificado personalmente a la demandante con fecha 30 de noviembre de 2022 por la Ministro de Fe Municipal.

EL DERECHO:

Como hemos establecido anteriormente la demandante había sido contratado con la figura jurídica de un contrato a honorarios de prestación de servicio, ya que su contratación estaba adscrita a un programa específico de xxxx de la Comuna de San Javier en el contexto de un convenio de colaboración entre la Ilustre Municipalidad de San Javier y FOSIS siendo sus honorarios cancelados previo informe de cumplimiento de gestión en el programa el cual debía ser aprobado por la jefatura correspondiente, constituía por tanto una función que no tenía el carácter de permanente, era excepcional y dependía su realización a la continuación del programa y la cumplimiento de las metas que en él se establecían, mal puede entenderse entonces que tenía un carácter permanente y estable como se pretende hacer notar, características imposibles de ser aplicadas en el sistema Municipal de contratación de personal.

Ahora bien el artículo 2° y 11 de la ley N° 18.834, confía la ejecución de tareas necesarias para cumplir las funciones públicas que la ley asigna a cada institución, en primer lugar a la dotación permanente, luego a la dotación a contrata y finalmente de manera excepcional y restrictiva a quienes sirven labores en calidad de contratados a honorarios, ha sido la propia Contraloría General de la República quien a falta de definición legal ha entendido que el contrato a honorarios es “un mecanismo de prestación de servicios que permite a la administración del Estado, contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, siempre que se trate de funciones propias del



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

Código: SXNXXHRTGY

respectivo servicio, cuando presentes carácter de excepcional y no habitual o presentándolo, se hallen circunscritas a cometidos específicos del servicio” Dictamen 16.220.1982.- es decir “labores puntuales claramente individualizadas y delimitadas en el tiempo”. Podemos entender que la contratación a honorarios constituye una modalidad de servicios particulares a la administración que no otorga la calidad de funcionario público, motivo por el cual no se les es aplicable las normas del estatuto administrativo, sino que quedan regidos por la reglas de sus respectivos contratos –cuyos contenidos deben necesariamente ajustarse al carácter público que posee la parte que requiere los servicios que se prestaran y supletoriamente a las normas del Código Civil Dictamen 18.314 /2005 y 25694/2005, esto implicaría que no están sujetos a la noción de carrera funcionaria, no ocupan un cargo público y por tanto no ostentan derechos básicos que el ordenamiento legal reconoce a los funcionarios públicos, de lo anterior se desprende que los contratados a honorarios no pueden desarrollar cargos de jefatura, su transitoriedad se contrapone con la permanencia y habitualidad que caracteriza a las labores directiva lo que se suma al hecho que estos funcionarios no tienen responsabilidad administrativa y no se les aplica el artículo 15 de la ley 18.575 el cual prescribe “El personal de la administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulara el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones” lo que en el caso de los contratos a honorarios no es exigible como el resto de funcionarios del estado.

Nuestra Corte Suprema hasta comienzos del 2015, conociendo recursos de casación primero y unificación de jurisprudencia luego, refiriéndose a la materia era uniforme en sentenciar “las relaciones laborales habidas entre las personas contratadas para prestar servicios en órganos de la administración descentralizada del estado, a través de contratos de prestación de servicios a honorarios, se rigen por las estipulaciones contenidas en dichas convenciones y no les resulta aplicables las normas de código del trabajo” Corte Suprema Rol N° 5.995.2012 otros fallos en este sentido de la Corte Suprema Rol 7.767-2012; 1.838-2012; 8.118-2012 entre otros. Si bien la Corte Suprema califica de relación laboral un contrato a honorarios celebrado de un particular con la Municipalidad de Santiago el año 2015 vuelve en Agosto del mismo año a retomar su criterio original, acogiendo un recurso de Unificación de jurisprudencia descartando aplicar el estatuto laboral a relación a honorarios con la Municipalidad de San Juan, todos estos fallos sólo nos demuestran que en definitiva el criterio no es definitivo de



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

Código: SXNXXHRTGY

aplicar normas de derecho laboral a este tipo de relaciones jurídicas, en el caso en comento con mayor dificultad nos encontramos al determinar si en la especie corresponde una aplicación de forma supletoria las normas laborales toda vez su carácter especial de la contratación que surge y se mantiene solo y exclusivamente de la continuidad de un convenio de colaboración determinado entre dos instituciones, considerando que si este programa no existiera tendríamos que descartar inmediatamente la continuidad de las labores de demandante, sin cuestionamientos.

No debemos olvidar que los Órganos de la Administración del Estado, no tienen potestad, es decir, habilitación previa y expresa para celebrar un contrato de trabajo, por lo que resulta jurídicamente imposible que la administración tras un contrato a honorarios pretenda disfrazar una relación laboral, al no gozar de autonomía de la voluntad, el órgano infringiría el principio de juridicidad contenido en los artículo 6 y 7 de la carta fundamental y artículo 2° de la ley N° 18.575, en esta caso sería improcedente aplicar el principio de supremacía de la realidad, que pudiera calificar un contrato de trabajo a un contrato a honorarios, puesto que el la “Realidad” el órgano administrativo nunca estuvo facultado por el ordenamiento jurídico para celebrar ese contrato de trabajo, lo contrario sería reconocer una potestad al órgano administrativo que expresamente el legislador le ha negado, por lo cual no podríamos considerar reconocer una relación laboral que no existió en la realidad.

Se puede concluir finalmente que el artículo 1 del Código del Trabajo no es aplicable a los funcionarios contratados por el Estado bajo el régimen de honorarios ya que no estamos jurídicamente en presencia de un funcionario público como lo ha sostenido la doctrina y la Contraloría General, no se puede aplicar las normas del Trabajo a estos contratos regidos exclusivamente por las disposiciones de sus contratos y supletoriamente por las normas del Código Civil sobre arrendamiento de servicios inmateriales. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional en roles 2096-2011; 2097-2011; 2098-2011 entre otros al establecer “la persona se compromete voluntariamente a realizar estos servicios, sin reclamos, ajustándose a los derechos y obligaciones que emanan precisamente de sus contratos a honorarios”, no es posible olvidar la buena fe como principio general plenamente aplicable a las relaciones del estado y los particulares, desde esta perspectiva las personas contratadas a honorarios conocen desde el inicio la naturaleza y condiciones de su contratación, en el caso en comento fue desde el inicio de la relación laboral que la señorita Fuentes conocía y aceptaba las condiciones de su



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

Código: SXNXXHRXTGY

contrato no puede pretender ahora sacar ventaja de una situación conocida y aceptada por ella y la cual nunca representó.

De la misma manera podemos establecer que la demandante recibía un sueldo superior al que hubiera recibido si realizara labores similares en la planta Municipal, es decir se compensaba de alguna forma el pago de cotizaciones laborales que eran de su responsabilidad completar como ahorro previsional y así se comprometió a realizar en su contrato a honorario.

Es necesario mencionar que la Corte de Apelaciones de Talca con fecha 23 de junio de 2020, conociendo de un recurso de nulidad en causa Rol N° 350-2019/ laboral caratulada “ Sepúlveda con Ilustre Municipalidad de San Javier” referida a la misma problemática planteada en estos autos estableció sentencia de reemplazo y en su considerando Segundo “que dicha contratación no configura una relación laboral regida por el código del Trabajo, sino que corresponde a un contrato de honorarios, adscrito y con sujeción a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionales Municipales, en relación con lo establecido en el artículo 4 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y artículo 11 de la Ley N° 18.834 que contiene el Estatuto Administrativos para Funcionarios de la Administración del Estado”. Continúa señalando en su considerando Tercero “Que, consecuencialmente, no habiendo existido una relación laboral, no resulta posible un despido, toda vez que el término del vínculo se produjo por expiración del plazo para el servicio contratado bajo las normas de carácter administrativo.

Por lo mismo, resulta improcedente la imposición de prestaciones previsionales, seguridad social e indemnización, por ser ajenas e inaplicables a la situación en estudio”.

De la misma forma nuestra Corte de Suprema de justicia en fallo de recurso de unificación de jurisprudencia, caratulado “Alarcón con Ilustre Municipalidad de San Javier “Rol de Corte 3.663-2022, desestimó el Recurso interpuesto por la demandante, luego de razonar que (...) el vínculo habido entre la demandante y la demandada tiene su origen en un contrato de prestación de servicios a honorarios válidamente suscrito entre ellas luego modificado y luego en otros contratos semejantes suscritos a continuación, los que son de distintos periodos entre mayo de 2017 y abril de 2020, debidamente aprobados por los decretos Alcaldicios y que se avisó en cese a contar del 31 de diciembre de 2020, también mediante documento oficial”.



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

Código: SXNXXHRXTGY

En tal sentido, el fallo sostiene a continuación que (...) Ante tales circunstancias, la ligazón contractual entre las partes se halla establecida al amparo de lo prevenido por el artículo 4 de la ley 18.883, razón por la cual no se trata de una relación laboral regulada por el Código del Trabajo y, en tal virtud, no deben aplicarse los preceptos de este cuerpo normativo, indicado en el arbitrio de la demandada, ni el artículo 3 de dicha ley. No se opone a lo anterior el hecho que concurran varios factores similares a los que se dan en una relación laboral regida por el referido Código, pues también pueden estar en un vínculo a honorarios; lo que prima en la situación sub lite, es la existencia de aquellos pactos a honorarios, en un Órgano Municipal para tareas determinadas de la actora, en su calidad de psicóloga”.

De esta forma, la Corte observa que en caso de marras no existen indicios de subordinación y dependencia, los cuales si se observan en la sentencias acompañadas como contraste. (..) , por tanto los indicios genéricos no son suficientes para establecer la naturaleza de la relación entre las partes como laboral”.

Cita los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo y solicita tener por contestada dentro de plazo legal demanda declarativa de Nulidad de despido, despido injustificado y prestaciones laborales, deducida por CLAUDIA NATALY DEL CARMEN FUENTES RIVERA, rechazarla en todas sus partes, no procediendo ninguna indemnización al respecto, con expresa condenación en costas de la demandante.

Que con fecha 27 de abril de 2023 se realiza la audiencia preparatoria a la que asisten ambas partes. En dicha oportunidad se procedió por parte del Tribunal a hacer un resumen de la demanda ya contestación; se tuvo por frustrado el trámite de la conciliación; se recibió la causa a prueba señalando los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos; se ofrecieron medios probatorios y se fijó fecha de audiencia de juicio.

Que con fechas 11 de julio y 06 de septiembre de 2023 se realiza la audiencia de juicio a la que asisten ambas partes, donde se procedió a la incorporación de la prueba ofrecida en audiencia preparatoria y se realizaron por las partes las correspondientes observaciones, quedando la causa en estado de dictar sentencia.

OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece CLAUDIA NATALY DEL CARMEN FUENTES RIVAS, relacionadora pública, cédula nacional de identidad N°13.656.499-4, domiciliada en Condominio la Reina, calle Bandera 251 de la comuna de Linares, y



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

Código: SXNXXHRXTGY

presenta demanda de declaración de relación laboral, nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales contra la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN JAVIER DE LONCOMILLA, RUT 69.130.100-1, representada por su alcalde, don JORGE IGNACIO SILVA SEPULVEDA, desconozco profesión u oficio, o por quien corresponda de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Arturo Prat N° 2490 de San Javier, por los fundamentos ya señalados en la parte expositiva del presente fallo.

SEGUNDO: Que la demandada contestó la demanda solicitando su rechazo por los fundamentos ya señalados en lo expositivo del presente fallo.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria se recibió la causa a prueba y se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. Efectividad de que las partes, a contar de enero del año 2015 se encontraran unidas en un vínculo de naturaleza laboral; concurrencia de elementos de subordinación y dependencias que den cuenta de ello.

2. Funciones desempeñadas por la demandante en el contexto del vínculo con la demandada y si aquellas corresponden a funciones propias, habituales y permanentes del municipio.

3. Época y forma en que se verificó el cese de funciones de la demandante y hechos en que se fundó aquella decisión.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio se rindió la siguiente prueba:

I.- Prueba de la parte demandante:

a) Documental:

1. Contratos de prestación de servicios entre las partes, con sus respectivos decretos alcaldicio, ordenes de trabajos y modificaciones, entre las fechas que median entre enero de 2015 y diciembre de 2022.-

2. 94 Boletas de honorarios entre enero de 2015 y diciembre de 2022.

3. Certificado de antigüedad 03 de enero de 2023.

4. Decreto alcaldicio de no renovación de 29 de noviembre de 2022.

5. Correos electrónicos con instrucciones de fechas:

- 13 de diciembre de 2018, asunto: Actividades navideñas.

- 24 de diciembre de 2019 asunto: navidad comunal estadio municipal.

- 10 de diciembre de 2021 asunto: comisiones navidad 2021.

- 02 de agosto de 2022 asunto: turno agosto a personas en situación de calle.



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

Código: SXNXXHRXTGY

- 26 de octubre de 2022 asunto: se cita a reunión por actividad comuna denominada encuentro comunal de adulto mayor 2022

- 27 de octubre de 2021 asunto: solicita colaboración a cierre del mes de las personas mayores.

- 14 de octubre de 2022 asunto: informar actividades mayores en movimiento 20 de octubre de 2022.

6. Certificados e Informes de gestión mensual de los meses de enero a noviembre de 2022.-

7. Compilación de notas desde el 2016 al 2022.

8. Set de 10 fotografías de participación en actividades entre el año 2015 y 2022

b) Exhibición de documentos

La parte demandante señala estar conforme con los documentos exhibidos, los cuales se encuentran a folio 72, 82, 88, 96, 104 y 112.

Respecto de los documentos evaluaciones realizadas a la demandante, certificados de vacaciones y los libros o registros de asistencia, solicita se haga efectivo el apercibimiento.

El Tribunal sólo accede a hacer efectivo respecto a la evaluación a que alude el número 5 del decreto alcaldicio que decreta la no renovación, relativa a evaluación realizada.

c) Confesional

Declara en estrado doña ALEJANDRA DEL CARMEN BAHAMONDEZ MONTECINOS, RUT: 15.136.908-1, en calidad de administradora municipal de la Ilustre Municipalidad de San Javier.

d) Testimonial

1. MARÍA JOSÉ BOADA NUÑEZ, cédula nacional de identidad N°10.057.997-9, casada, domiciliada en Laguna del Dial 1857 de la ciudad de Linares, trabajadora social.

2. ALEJANDRA MAYLIN SUAZO DURÁN, cédula nacional de identidad N°13.047.732-1, domiciliada en Talca chico N°1569 Santa Teresa de Colín, comuna de Maule, profesora, casada.

II.- Prueba de la parte demandada.

a) Documental:



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

Código: SXNXXHRXTGY

1.- Decreto 121 de 18 de enero de 2018 y contrato de prestación de servicios de 02 de enero de 2018.

2.- Decreto 275 de 07 de febrero de 2019 y contrato de prestación de servicios de 02 de enero de 2019.

3.- Decreto 261 de 31 de enero de 2020 y contrato de prestación de servicios de 02 de enero de 2020.

4.- Decreto 2731 de 07 de diciembre de 2021 y modificación de contrato de fecha 01 de diciembre de 2021.

5.- Decreto 291 de 11 de febrero de 2021 y contrato de prestación de servicios de 10 de febrero de 2021.

6.- Decreto Alcaldicio 251 de 31 de enero de 2022 y contrato de prestación de servicios de 03 de enero de 2022.

7.- Decreto 2365 de 29 de noviembre de 2022 y modificación y complementación de contrato de prestación de servicios de 15 de noviembre de 2022.

8.- Decreto 2319 de 29 de noviembre de 2022 con certificado de notificación de fecha 30 de noviembre de 2022.

9.- Convenio de Transferencia de Recursos de fecha 27 de diciembre de 2021.

b) Testimonial

1. María Soledad Villena González. Cédula Nacional de Identidad N°: 12.728.341-9 Profesión u Oficio: Asistente Social. Domicilio: Calle Loncomilla N° 2397. San Javier.

2. Claudia Alejandra Delgado Tolosa. Cédula Nacional de Identidad N°: 15.721.353-9 Profesión u Oficio: Trabajadora Social. Domicilio: Calle Loncomilla N° 2397. San Javier.

QUINTO: Que con el mérito de la prueba rendida, valorada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, se puede establecer lo siguiente:

1.- Que a contar del 20 de enero de 2015, la demandante comenzó a prestar servicios para la Ilustre Municipalidad de San Javier, desempeñándose como Encargada de Emprendimiento en el Programa de “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, dependiente del Fosis, percibiendo a cambio de aquellos servicios un pago mensual ascendente a \$1.068.000.-

2.- Que aquellos servicios se desarrollaron de manera continua e ininterrumpida desde el mes de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2022, mediante la



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

Código: SXNXXHRXTGY

suscripción de sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, emitiendo la demandante cada mes la respectiva boleta.

3.- Que con fecha 27 de noviembre de 2022 el municipio demandado comunica a la demandante su decisión de no renovar su contrato para el año 2023, fundando aquella decisión en el hecho de que el desempeño de la demandante había sido evaluado como deficiente tanto por la Directora de Desarrollo Comunitario como por la coordinadora del programa.

4.- Que las funciones desarrolladas por la demandante durante todo aquel período eran ejecutadas cumplimiento horarios, bajo la dirección de mando de la jefatura del programa y la jefatura del departamento.

SEXTO: Que los hechos señalados en los números 1 y 2 del considerando anterior se tienen por acreditados con el mérito de los contratos de prestación de servicios incorporados por la demandante, los decretos alcaldicios de nombramiento; las boletas de honorarios emitidas por la demandante; el certificado de antigüedad de fecha 03 de enero de 2023 y; los certificados e Informes de gestión mensual de los meses de enero a noviembre de 2022 incorporados por la demandante.

Los hechos señalados en el número 3 se tienen por acreditados con el mérito del Decreto alcaldicio de no renovación de 29 de noviembre de 2022.

Los hechos señalados en el número 4 se tienen por acreditados con el mérito de las copias de correos electrónicos incorporados por la parte demandante, remitidos entre diciembre de 2018 y octubre de 2022 donde constan instrucciones entregadas por la jefatura; el set de 10 fotografías de participación en actividades entre el año 2015 y 2022; y las declaraciones de las testigos de la parte demandante, quienes fueron claras, precisas y concordantes en cuanto a explicar la forma en que se realizaban las funciones por parte del equipo que integraba la demandante, el lugar donde se desempeñaban materialmente las funciones, el cumplimiento de horarios que correspondían a los mismos que se exigía a todos los funcionarios municipales, y que se encontraban sujetos a las jefaturas que individualizaron, ello sin perjuicio de lo dispuesto en los mismos contratos de prestación de servicios suscritos entre las partes y las órdenes de trabajo adjuntas a los mismos donde se le reconoce derecho a permisos administrativos, vacaciones y a hacer uso de licencias médicas, y se establece una carga horaria semanal de 44 horas, desestimándose de este modo las declaraciones de las testigos de la demandada en cuanto a que la demandante no se encontraba sujeta a jefatura, ni



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

Código: SXNXXHRTGY

control, ni horario alguno, por cuanto aquellas aseveraciones no sólo carecen de respaldo probatorio, sino que además no se ajusta a las reglas de la lógica que la demandante y todo su equipo gozaba de libertad absoluta para concurrir a dependencias del municipio y que eventualmente podrían haber dejado de asistir durante un mes sin que de ello se derivara ninguna consecuencia.

Del mismo modo se debe descartar lo aseverado por los testigos de la demandada en cuanto a que la demandante no era sometida a evaluaciones por parte del municipio, pues, tal como se estableció en el considerando quinto, el propio decreto alcaldicio de no renovación de contrato de la demandante para el año 2023 señala dentro de los fundamentos de la decisión que el desempeño de la demandante había sido evaluado como deficiente tanto por la Directora de Desarrollo Comunitario como por la coordinadora del programa, resultando significativa la inconsistencia de la parte demandada sobre este punto por cuanto no se exhibió por parte del municipio la evaluación de desempeño a la que se alude en el decreto, lo que derivó en la aplicación del apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo y, más importante aún, la misma Directora de Desarrollo Comunitario, quien declaró en juicio como testigo, negó haber participado en el proceso de evaluación al que se alude en el ya mencionado decreto,

SEPTIMO: Que el artículo 4° de la Ley 18.883 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 registrarán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

Por su parte, el artículo 7° del Código del Trabajo dispone que: *“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”.*



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

Código: SXNXXHRXTGY

Agregando el inciso primero del artículo 8° que: *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*.

Luego, el artículo 168 del mismo cuerpo legal dispone 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, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:*

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término”...

OCTAVO: Que en razón de los hechos controvertidos que nos convocan, corresponde en primer lugar determinar si el vínculo que unió a las partes entre enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2022 es de naturaleza laboral como sostiene la parte demandante, o civil como alega la parte demandada, supuesto del cual depende la procedencia de las prestaciones reclamadas en autos.

Sobre el particular, en atención a los hechos que se han tenido por acreditados en el considerando quinto, se estima que el vínculo que ha unido a las partes se enmarca dentro de la hipótesis de subordinación y dependencia contemplada en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo y no dentro de la figura de prestación de servicios a honorarios de naturaleza civil en los términos del artículo 4° de la Ley 18.883.

En efecto, cabe señalar, en primer lugar, que la demandante en su calidad de relacionadora pública, se ha desempeñado 7 años y 11 meses prestando servicios en un departamento permanente del municipio demandado y ejecutando, en el contexto del programa para el cual fue contratada, funciones propias de aquel departamento según se desprende los contratos de prestación de servicios incorporados, elementos que por sí solos descartan la concurrencia de las hipótesis de accidentalidad, no habitualidad y especificidad a los que alude el artículo 4° de la Ley 18.883 al establecer los parámetros con que se ha de definir una prestación de servicios a honorarios.



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

Código: SXNXXHRTGY

NOVENO: En el mismo sentido, se ha acreditado que la demandante debía sujetar sus funciones al cumplimiento de horarios, , y percibió a cambio de sus servicios pagos mensuales y sucesivos por montos fijos, características se condicen más con la naturaleza de una remuneración, que con el pago relacionado con la prestación de un servicio determinado como pretende la demandada.

Asimismo, la sujeción por parte de la demandante en el ejercicio de sus funciones a las instrucciones y directrices entregadas por sus jefaturas, contexto en el cual era además evaluada por sus jefaturas constituyen, dentro del contexto que se ha establecido, elementos que dan cuenta de la existencia de un poder de mando que emana desde el municipio hacia el demandante, característica que es igualmente más propia de una relación laboral que de una prestación de servicios accidentales, no habituales y específicos.

DECIMO: En vista de lo razonado precedentemente, estimándose que los elementos relativos a la extensa temporalidad de los servicios prestados por la demandante; el carácter permanente y habitual de las funciones desarrolladas por aquella en el departamento de desarrollo comunitario de la Ilustre Municipalidad de San Javier; la ejecución en aquel contexto de labores propias de aquella unidad; el pago mensual y sucesivo de una remuneración fija; y la concurrencia de elementos de un poder de mando por parte de las jefaturas de su departamento y del programa mismo, no pueden sino llevarnos a la conclusión de que, más allá de la forma jurídica en virtud de la cual la actora se vinculó con la demandada, la relación existente entre ambas es de naturaleza laboral y no civil, por lo que así será declarado en lo resolutivo del presente fallo.

Sobre este último punto y en relación a las alegaciones plasmadas por la demandada relativa a la teoría de los actos propios, cabe agregar que, encontrándose el derecho del trabajo orientado a la regulación de relaciones de poder asimétricas, aquella asimetría no sólo se despliega en la capacidad del empleador para imponer al inicio de la relación laboral las condiciones esenciales de la misma, sino que se manifiesta, además, en la imposibilidad del trabajador, dada su necesidad de obtener una fuente de ingresos, de controvertir la forma jurídica propuesta por el empleador para el desarrollo de sus funciones, de modo que la adhesión –formal- por parte de la demandante a suscribir “voluntariamente” los sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, no resulta relevante para efectos de establecer la existencia de una relación laboral, ante la concurrencia de elementos materiales que nos sitúan dentro de esta última hipótesis.



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

Código: SXNXXHRXTGY

DECIMO PRIMERO: Despejado lo anterior, corresponde determinar la procedencia de los conceptos reclamados por el trabajador en su libelo.

De este modo, en cuanto a la acción de despido injustificado, habiéndose establecido que la relación que unió a las partes entre el 20 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2022 es de naturaleza laboral, y que el empleador ha puesto término al vínculo de manera unilateral, aquella decisión unilateral del empleador, que corresponde a un despido, deviene necesariamente en injustificado por no haberse invocado causa legal alguna, más aún cuando se ha advertido una grave inconsistencia en el decreto que determina la no renovación del contrato de la demandante por cuanto se señaló en el aludido instrumento a fin de justificar aquella decisión, que el desempeño de la demandante había sido evaluado como deficiente tanto por la Directora de Desarrollo Comunitario como por la coordinadora del programa, en circunstancias que no se exhibió por parte del municipio el citado instrumento y la propia Directora de Desarrollo Comunitario, quien declaró como testigo en la causa, negó haber evaluado a la demandante en los términos que se señala en el decreto alcaldicio.

En vista de lo anterior, procede acoger aquella acción y condenar a la demandada al pago de las prestaciones que de ello se deriva de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, sobre la base de una remuneración de \$1.068.000.-

DECIMO SEGUNDO: Que en cuanto a la declaración de nulidad de despido y cobro de cotizaciones previsionales, se estima que la declaración de existencia de una relación de naturaleza laboral entre un particular y los Órganos de la Administración del Estado respecto de un vínculo iniciado y ejecutado bajo las normas de la prestación de servicios a honorarios, no otorga el derecho a reclamar la sanción de nulidad del despido ni el cobro de cotizaciones previsionales, por cuanto en la medida que aquella figura se encontraba, en principio, amparada en un estatuto legal, gozaba de una presunción de legalidad que excluye la obligación del órgano público de pagar cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral en la medida que esta hipótesis no se condice con la naturaleza de la sanción contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo ni con los abusos que aquella normativa pretende evitar, más aún cuando a diferencia de una empresa, los órganos de Estado no están facultados para hacer uso libremente de recursos a fin de convalidar el despido en los términos señalados en la aludida norma, lo



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

Código: SXNXXHRXTGY

que los pone ante un escenario excesivamente oneroso respecto de otros empleadores, por lo que no se acogerá la demanda por aquel concepto.

En el mismo sentido, en virtud del principio de legalidad que rige los actos de la administración del Estado y atendida la modalidad de contratación de la demandante, el municipio demandado, aun cuando lo hubiese querido, se encontraba igualmente impedido de proceder al pago de cotizaciones previsionales relacionadas con un vínculo formalmente ejecutado bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios a honorarios, pues, dada la naturaleza formal del vínculo, aquello hubiere supuesto para el municipio incurrir en una ilegalidad de la cual se podrían derivar responsabilidades administrativas, civiles o inclusive penales, por lo que la demandada se encontraba, además, jurídicamente imposibilitada de pagar cotizaciones previsionales a la demandante, no pudiendo por estas razones ser aplicada la sanción del artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 162, 168, 172, 173, 415 y siguientes del Código del Trabajo; Ley N° 18.883, se declara:

I.- Que se acoge la demanda de declaración de existencia de relación laboral y despido injustificado presentada por CLAUDIA NATALY DEL CARMEN FUENTES RIVAS, en contra de la Ilustre Municipalidad de San Javier, ambas ya individualizadas, por lo que se declara:

1.- Que entre la demandante y el municipio demandado existió una relación de naturaleza laboral iniciada el 20 de enero de 2015 y concluida el 31 de diciembre de 2022.

2.- Que el despido de la trabajadora, que le fuere comunicado el 27 de noviembre de 2022, es injustificado al no haberse invocado por parte del empleador causal legal alguna, por lo que se condena a la parte demandada a pagar en favor del demandante las siguientes indemnizaciones y recargos:

a) La suma de \$1.068.000.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) La suma de \$8.544.000.- por concepto de 8 años de indemnización por años de servicios.

c) La suma de \$4.272.000.- por concepto de incremento del 50% sobre la indemnización por años de servicio.



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

Código: SXNXXHRXTGY

II.- Que las sumas señaladas precedentemente deberán ser pagadas con los reajustes e intereses legales establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que en todo lo demás, se rechaza la demanda

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado completamente vencida.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico a través de los abogados, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 457 inciso segundo del Código del Trabajo.

En su oportunidad archívese.

Rit O-12-2023

Dictada por César Leyton Cornejos, Juez Titular del Juzgado de Letras de San Javier.

En San Javier, a veintidós de septiembre de dos mil veintitrés, notifiqué por el estado diario la sentencia que antecede.



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

Código: SXNXXHRXTGY