

Copiapó, once de septiembre de dos mil veintitrés.

Vistos:

1º) Don VÍCTOR ANDRÉS RIOSECO, arquitecto, domiciliado en Leónidas Pérez N°2938, departamento 2406, Copiapó, asistido por su abogado don David Bugueño Hidalgo, interpone demanda por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ**, persona jurídica de derecho público, representada legalmente por su alcalde don Marcos López Rivera, ambos domiciliados en calle Chacabuco N°857, Copiapó, asistida por sus abogadas doña Maria Victoria Catalán Lara y doña Francesca Chanampa Dessi. Funda sus acciones señalando: I.- los hechos. 1).-Inicio de la relación laboral. A.- Ingrese a trabajar bajo vínculo de subordinación y dependencia para la I. Municipalidad de Copiapó, con fecha 01 de abril 2017, a fin de trabajar en el área de Administración Municipal, específicamente en la unidad del arquitecto Francisco Darrigrande, grado 7° , consignando entre otras tareas: - Arquitecto Proyectos Estratégicos. - Gestión, Supervisión y monitoreo de proyectos tanto en la etapa de desarrollo como en la etapa de Ejecución de Obras. - Participación en reuniones y coordinación de especialidades y actores clave en las distintas etapas proyectuales. - Coordinador de desarrollo de diseños de arquitectura en espacios públicos destinados a áreas verdes y de esparcimiento. La Remuneración establecida de forma mensual era de \$2.000.000.-, período del contrato entre el 01 de abril al 31 de diciembre de 2017, debiendo cumplir horario como cualquier funcionario público regido por el Estatuto Municipal o código del trabajo. B.- Luego sin mediar solución de continuidad con fecha 29 de diciembre de 2017, se celebra un nuevo contrato con vigencia desde el 01 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018, aumentándose la remuneración a \$2.310.000.- especificando mis tareas: - Arquitecto, apoyo en los proyectos estratégicos de la Alcaldía, gestión, supervisión y monitoreo de proyectos, tanto en la etapa de diseño y de ejecución de Obras. Debiendo cumplir horario como cualquier funcionario público, conforme ordinal sexto del contrato de trabajo “Asimismo, el prestador llevará a cabo las tareas y/o funciones encomendadas dentro del horario de funcionamiento de la municipalidad y de cada una de sus dependencias en particular”, y específicamente en la unidad de Arquitectura Administración Municipal, dirigida por el arquitecto Francisco Darrigrande, grado 7°, contrata. El ordinal octavo del contrato consagra el pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización como cualquier funcionario público regido por el Estatuto Municipal o código del trabajo. En el ordinal noveno del contrato se establece aguinaldo de Fiestas Patrias y



Navidad del Sector Público. C.- Sin mediar solución de continuidad con fecha 01 de enero de 2019, se celebra contrato, con vigencia desde el 01 de enero a 31 de diciembre de 2019, teniendo una remuneración de \$2.390.850.- para ejercer las siguientes tareas y funciones en Administración Municipal: - Rol de Arquitecto, para diseñar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia, gestión, supervisión y monitoreo de proyectos, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras. Conforme Ordinal quinto del contrato se me establecen inhabilidades al igual que los funcionarios públicos, así como derecho de aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad. D.- Sin mediar solución de continuidad, con fecha 27 de diciembre de 2019, se celebra contrato laboral, con vigencia del 01 de enero de 2020 al 31 de marzo de 2020, tendiendo una remuneración de \$2.390.850.- para cumplir las siguientes funciones: - Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia. - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica. - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras. - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin, permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados. En el ordinal quinto del contrato se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal sexto licencia médica. Ordinal séptimo inhabilidades propias de los funcionarios públicos regido por el Estatuto Municipal o código del trabajo. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regido por el Estatuto Municipal o código del trabajo. E.- Sin mediar solución de continuidad se celebra en el mismo año 2020, contrato con vigencia de 01 de abril a 31 de mayo de 2020, con una baja en la remuneración a \$1.793.138.- en el cual se le establecen nuevas funciones a mi representado, siendo las siguientes: · Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia. · - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica. - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras. · - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin,



permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados. En el ordinal quinto del contrato se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal sexto licencia médica. Ordinal séptimo inhabilidades propias de los funcionarios públicos regido por el Estatuto Municipal o código del trabajo. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regidos por el Estatuto Municipal o código del trabajo. F.- Sin mediar solución de continuidad se celebra en el mismo año 2020, contrato con vigencia de 01 de junio a 31 de julio de 2020, con una baja en la remuneración a \$1.793.138.- en el cual se establecen nuevas funciones a mi representado, siendo las siguientes:

- Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia.
- - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica.
- - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras.
- - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin, permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados.

En el ordinal quinto del contrato se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal sexto licencia médica. Ordinal séptimo inhabilidades propias de los funcionarios públicos. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regidos por el Estatuto Municipal. G.- Sin mediar solución de continuidad se celebra en el mismo año 2020, contrato con vigencia de 01 de agosto al 31 de diciembre de 2020, con una remuneración a \$1.793.138.- en el cual se le establecen nuevas funciones a mi representado, siendo las siguientes:

- Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia.
- - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica.
- - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras.
- - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin, permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados.

En el ordinal quinto del contrato se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace



referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal sexto licencia médica. Ordinal séptimo inhabilidades propias de los funcionarios públicos regido por el Estatuto Municipal o código del trabajo. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regidos por el Estatuto Municipal o código del trabajo. H.- Sin mediar solución de continuidad se celebra contrato con vigencia de 01 de enero al 31 de diciembre de 2021, con una remuneración de \$1.993.138.- en el cual se establecen nuevas funciones, siendo las siguientes: · Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia. · - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica. · - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras. · - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin, permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados. En el ordinal quinto del contrato se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal sexto licencia médica. Ordinal séptimo inhabilidades propias de los funcionarios públicos regido por el Estatuto Municipal o código del trabajo. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regidos por el Estatuto Municipal o código del trabajo. I.- Sin mediar solución de continuidad se celebra contrato con vigencia de 01 de enero a 31 de marzo de 2022, con una remuneración de \$2.400.000.- en el cual se establecen funciones, siendo las siguientes: · Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia. · - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica. · - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras. · - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin, permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados. En el ordinal quinto del contrato se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal sexto licencia médica. Ordinal séptimo inhabilidades propias de los



funcionarios públicos regido por el Estatuto Municipal o código del trabajo. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regidos por el Estatuto Municipal o código del trabajo. J.-Sin mediar solución de continuidad se celebra contrato con vigencia de 01 de abril al 30 de junio de 2022, con una remuneración de \$2.400.000.- en el cual se establecen funciones, siendo las siguientes: · Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia. · - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica. · - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras. · - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin, permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados. En el ordinal quinto del contrato se establece la sujeción a un horario de trabajo. En el ordinal sexto se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal séptimo licencia médica. Ordinal octavo inhabilidades propias de los funcionarios públicos. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regidos por el Estatuto Municipal o código del trabajo. K.- Sin mediar solución de continuidad se celebra contrato con vigencia de 01 de julio al 31 de diciembre de 2022, con una remuneración de \$2.400.000.- en el cual se establecen funciones, siendo las siguientes: · Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia. · - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica. · - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras. · - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin, permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados. En el ordinal quinto del contrato se establece la sujeción a un horario de trabajo. En el ordinal sexto se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal séptimo licencia médica. Ordinal octavo inhabilidades propias de los funcionarios públicos. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regidos por el Estatuto



Municipal o código del trabajo. L.- Sin mediar solución de continuidad se celebra contrato con vigencia de 01 de enero al 31 de marzo de 2023, con una remuneración de \$2.400.000.- en el cual se establecen funciones, siendo las siguientes: · Diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar iniciativas de inversión y proyectos, relacionados con su área de competencia. · - Destacar por la calidad de “profesional integral”, en igualdad de condiciones a las virtudes propias de la disciplina arquitectónica. · - Gestionar, supervisión y monitorear los proyectos a su cargo, tanto en la etapa de desarrollo como en la ejecución de Obras. · - Contribuir a la estandarización de los procesos propios de la disciplina, incluyendo el orden y los protocolos necesarios para este fin, permitiendo mayor calidad en los proyectos generados y entregados. En el ordinal quinto del contrato se establece la sujeción a un horario de trabajo. En el ordinal sexto se establece la figura del feriado legal de 15 días luego de un año de trabajo, incluso se hace referencia que otorgarán protección a la maternidad, conforme lo establecido en el título II, libro II del código del trabajo. Ordinal séptimo licencia médica. Ordinal octavo inhabilidades propias de los funcionarios públicos. Ordinal noveno pago de viáticos, pasajes y gastos de movilización iguales condiciones a los funcionarios regidos por el Estatuto Municipal o código del trabajo. 2.- Término de la relación laboral. el día 30 de marzo de 2023, sin encontrarse pagadas mis cotizaciones previsionales, se me comunica verbalmente por parte de mi jefatura que mi contrato es hasta el día 31 de marzo de 2023, petición que interrumpe un vínculo laboral que se venía generando desde el año 2017 de forma continua e ininterrumpida, mediante la suscripción de contratos a plazo que el empleador se disponía a firmar a fin de evitar que mi puesto de trabajo quedara vacante, sin hacer pago de mi previsión e incumpliendo la normativa laboral vigente, haciendo uso de esta herramienta que lamentablemente se ha enquistado en el funcionamiento de los organismos públicos de contratar a personas, haciéndolos suscribir contratos ficticios de prestación de servicios a honorarios, pero haciéndoles cumplir las obligaciones que impone un contrato de trabajo en la forma en que la ley laboral lo describe. 3.- Antecedentes respecto al vínculo existente. A.- Sobre la relación laboral. Las referidas funciones que desarrollé durante ya varios años, bajo vínculo de subordinación y dependencia, esto es, cumpliendo jornada de trabajo (la que era registrada y fiscalizada), recibiendo ordenes de un superior jerárquico, siendo supervigilado y fiscalizado en mi trabajo, y recibiendo a cambio una remuneración mensual fija en dinero(lo que en derecho recibe el nombre de remuneración), sujeto, empero, a la práctica municipal de precarizar la situación laboral mediante la suscripción, constante y periódica, de



diversos contratos que, si bien están titulados como de honorarios, en la realidad de los hechos son verdaderos contratos de trabajo. En efecto, la praxis municipal consiste en contratar todo tipo de trabajadores, excediendo su planta y el número de personas que por ley pueden estar a contrata, ello a fin de no vincularse laboralmente con ninguna persona natural, han creado el subterfugio del funcionario a honorarios, que es conocido en doctrina como el “falso honorario”, es decir, un trabajador que cumple con todos y cada uno de los requisitos de los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, pero bajo el disfraz de una contratación a honorarios, la que se hacía la mayoría de las veces anualmente, a final o principio de cada año, y cuya duración es –generalmente- desde el 01 de enero al 31 de diciembre de cada año, lo que es una ilegalidad dado que una relación laboral continúa durante años, bajo vínculo de subordinación y dependencia como la mía, cumpliendo una jornada de trabajo, recibiendo órdenes de un superior jerárquico y recibiendo a cambio una contraprestación fija en dinero, además de tener días administrativos, vacaciones, aguinaldos es claramente una relación laboral, encubierta bajo la apariencia de una relación a honorarios, debiendo haber extendido la demandada una liquidación de sueldo, y haber declarado y pagado cotizaciones previsionales, seguro de cesantía, cosa que no hizo, precarizando aún más la situación laboral. B.- Jornada. dentro del horario fijado para las labores ordinarias de trabajo del municipio, es decir, de lunes a jueves, desde las 08:00hrs. hasta las 17:00 hrs. y los viernes desde las 08:00 hrs. hasta las 16:00 hrs. C.- Lugar de desempeño. Las funciones las desarrollaba en dependencias municipales, en calle Chacabuco N°857, Copiapó, en el área de Alcaldía, diariamente debía reportarme en dependencias municipales a fin de registrar asistencia. D.- Remuneración. La remuneración fue de carácter fija siendo la última de ellas por mes completamente trabajado la del mes de marzo de 2023, que corresponde a la Remuneración, \$2.400.000.- 4) Naturaleza jurídica de la relación que unio a las partes. Primacía de la realidad. Subordinación y dependencia. A.- La primacía de la realidad es uno de los principios que informan el derecho del trabajo, de tal manera que ésta se impone por sobre los instrumentos formales del trabajador. Al respecto, el autor laboralista Américo Plá Rodríguez, sintetiza esta cuestión al afirmar que “La realidad refleja siempre necesariamente la verdad, la documentación puede reflejar la verdad, pero también puede reflejar la ficción dirigida a disimular o esconder la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales o de obtener un provecho ilícito”. B.- Ahora bien, a la luz de los hechos descritos en esta demanda, se debe considerar por una parte, la naturaleza consensual del contrato de trabajo, y por



otra, si los servicios prestados para la demandada se realizaron bajo subordinación y dependencia, todo esto con la finalidad de establecer la naturaleza real de la relación contractual que ligó a las partes del presente juicio.

C.- Si bien los términos subordinación y dependencia no fueron definidos por el legislador, la jurisprudencia de los más altos tribunales ha abordado su definición aludiendo a características concretas en que estas se manifiestan dentro de una relación laboral. Así hacemos presente lo que resolvió la excma. corte suprema en el considerando sexto de la sentencia del 15 de marzo de 2010, dictada en la causa rol 7752-2010: “Sexto: Que el concepto de subordinación o dependencia no han sido definidos por la ley y su significación se ha circunscrito casi exclusivamente a una de naturaleza jurídica entre empleador y trabajador, aun cuando en esos términos no sólo es propia de una relación laboral, sino también de otras formas de vinculación, tanto civiles como comerciales, por lo tanto, se dificulta su caracterización para estos efectos. En el decir de los autores William Thayer A. y Patricio Novoa Fuenzalida “esta nota adquiere ribetes específicos en tanto cuanto se articula justamente con otras que caracterizan a la relación de trabajo, esto es, cuando se da en una relación jurídico- personal estable. En esta forma la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo” (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Editorial Jurídica de Chile, Tercera edición, 1998). Agregan los autores que, jurisprudencialmente, en este aspecto de la relación laboral, se alude al poder de mando del empleador, reflejado principalmente en dos aspectos: la facultad de impartir instrucciones al trabajador y la prerrogativa de organizar y dirigir las labores, lo que supone necesariamente, la fijación de horarios, cumplimiento de órdenes, fiscalización, etc.”. D.- Ahora bien, sostenemos que circunstancias tales como el control horario del trabajo de mi representado, supervisión, realización de las labores en lugares ordenados por el empleador, cumplimiento de jornada, la continuidad de sus funciones, el pago periódico de remuneración, entre otras, son suficientes para establecer que el demandante se desempeñó bajo subordinación y dependencia de la I. Municipalidad de Copiapó, para las labores ya referidas supra. Ahora bien, considerando que el demandante se desempeñaba bajo subordinación y dependencia, que el contrato de trabajo es consensual y siguiendo el principio de primacía de la realidad, la ilustrísima corte de apelaciones de la serena, en el considerando segundo de su sentencia ROL 84-09 de 16 de septiembre de 2009, sostuvo que: “...por la forma de cumplir con la relación contractual, ésta no era



sino una relación laboral, sujeta a un vínculo de subordinación y dependencia. Para llegar a esta conclusión tiene por acreditados determinados hechos que constituyen elementos típicos de un contrato de trabajo y no propios de una relación de naturaleza civil. Que a este respecto ha de tenerse en consideración que si bien, en materia civil, el artículo 1545 del Código Civil, dispone que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, no les es permitido a las partes modificar o torcer la naturaleza misma de las cosas, y menos en el ámbito laboral, donde es aplicable el principio de la primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de los derechos. Que, respecto a la segunda norma posiblemente infringida, el artículo 1546 del Código Civil, la buena fe, ésta le es exigible a ambas partes, por lo que si en la practica el contrato ha pasado a tener una naturaleza laboral, la exigencia es de respetar no lo que se ha escrito sino lo que ha ocurrido efectivamente entre las partes...”. 5.- contrato de trabajo y contrato a honorarios. Que probablemente la demandada invoque el art. 4 de la ley 18.883, ya que lo ha hecho en otras oportunidades, sin embargo, aun dicha misma disposición le da la razón a la demandante, ello por cuanto dicha norma faculta a las municipalidades a contratar a funcionarios bajo la modalidad de honorarios, sin embargo, ello se permite solo para cometidos específicos y esporádicos, y en el caso de la demandante ocurre todo lo contrario ya que mi defendido fue contratada para cumplir tareas permanentes en el municipio demandado y que son las funciones ya referidas supra, y cumplió funciones que son propias del municipio, tan habituales que ellas se prolongaron por más de 5 años y 11 mes, cuestión que es completamente ajena a una contratación civil, y hay subordinación y dependencia ya que tuvo un superior jerárquico como lo fue el propio Alcalde, el Arquitecto Encargado de Alcaldía y la Administradora Municipal, de quienes recibía órdenes, fiscalización a cambio de un estipendio fijo que recibe el nombre de remuneración mensual(art. 41 del C. del Trabajo), cumplía además jornada de trabajo, horarios, en consecuencia concurren todos los elementos para calificar como laboral la relación que unió a la demandante con el municipio, las funciones que mi representado prestó para el municipio distan mucho de ser accidentales ya que ellas se requieren diariamente y por siempre. 6.-. Indemnizaciones y prestaciones laborales demandadas: Que la sentencia definitiva junto con declarar la existencia de una relación laboral, declarará que el término de la relación laboral o el despido es injustificado tal y como ya se explicó, lo que trae como necesaria consecuencia que la demandada debe ser condenada a pagar: Indemnización/prestación laboral Monto Indem. Años de Servicios(6 años) \$14.400.000. Recargo de un 50% \$7.200.000. Indemnización sustitutiva del



aviso previo \$2.400.000. Vacaciones proporcionales \$4.716.000. Nulidad del despido Todas las remuneraciones y prestaciones que se generen desde la fecha del despido a la de su Convalidación. Cotizaciones. Todas aquellas generadas desde el 01/04/2017 al 31/03/2023, a razón de \$2.400.000.- AFP(10%) \$17.280.000.- Salud (7%) \$12.096.000.- Fondo de Cesantia \$4.147.200.- Total \$ 62.239.200.- (monto no incluye nulidad del despido). Solicita tener por interpuesta demanda laboral en procedimiento ordinario por terminación de contrato de trabajo sin causa legal; en subsidio, injustificado, indebido o improcedente; y en todos los casos, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, previa declaración de relación laboral, darle tramitación, y en definitiva dar lugar a ella en todas sus partes y declarar: A. Que existió una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia respecto de esta demandante con la demandada, en las fechas indicadas en el cuerpo de la demanda y que concluyó el día 31 de marzo de 2023. B. Que se declara que la relación laboral terminó el día 31 de marzo de 2023, mediante despido injustificado.- C. que se declara que el despido del que fui objeto es nulo, por el no pago de cotizaciones previsionales durante la vigencia de la relación laboral. D. Que, en consecuencia, se condena a las demandadas Ilustre Municipalidad de Copiapó, a pagarme la suma de \$62.239.200.- según el detalle que de indica, más el monto que se incluya por nulidad del despido(ley bustos), esto es: 1.- Indemnización por falta de aviso previo por \$2.400.000. 2.- Indemnización por años de servicios (6) por \$14.400.000. 3.- Incremento legal de 50% por \$7.200.000. 4.- Vacaciones proporcionales \$4.716.000. 5.- Cotizaciones previsionales en Administradora de Fondos de Cesantía S.A. desde el 01 de abril de 2017 al 31 de marzo de 2023, por \$4.147.200.- 6.- Cotizaciones previsionales en fonasa desde el 01 de abril de 2017 al 31 de marzo de 2023, por \$12.096.000.- 7.- Cotizaciones previsionales en AFP habitat desde el 01 de abril de 2017 al 31 de marzo de 2023, por \$17.280.000.- 8.- Todas las remuneraciones, cotizaciones de seguridad social y las demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido sin invocación de causa legal o la que fije S.S. con el mérito de los antecedentes incorporados al procedimiento, a razón de \$2.400.000 pesos. - mensuales o bien, la suma mayor o menor que S.S. determine conforme el mérito del proceso 09.- Intereses, reajustes legales y las costas que irroque el juicio a esta parte. 10.-Que se condena en costas a la demandada.

2º) La demandada contesta y solicita el rechazo de la demanda señalando: I.- Inexistencia de la relación laboral en los términos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo. Don Víctor Rioseco Vega, solicita en su demanda que se



condene a este municipio al pago por concepto de nulidad del despido, despido injustificado y las respectivas prestaciones laborales, todo en base a un supuesto vínculo de subordinación y dependencia que a su juicio habría existido, dándole el carácter de relación laboral con mi representada. Lo anterior, atendido a la celebración de sucesivos contratos a honorarios con duración determinada en los mismos acuerdos, todos a partir del mes de abril del año 2017 hasta el 31 de marzo de la presente anualidad. Resulta cierto que el señor Victor Rioseco fuera contratado bajo la modalidad de honorarios en abril del año 2017, prestando servicios en atención a su calidad profesional de arquitecto, en la Unidad de Proyectos Estratégicos, donde desde el principio su labor fue específica y acotada a determinados proyectos que se desarrollaban en aquella unidad. El demandante califica su acción en el hecho de que las funciones que desarrollaba supuestamente tendrían el carácter de permanentes y estaba regida por un vínculo de subordinación y dependencia con mi representada. Sin embargo, solo del enunciado de las labores ejecutadas por el demandante para la Ilustre Municipalidad de Copiapó, en el marco del contrato de prestación de servicios a honorarios, se puede concluir, que dichas labores tienen un carácter de servicios específicos y especializados, como se indicó previamente. En este orden de ideas, los servicios que prestaba según contrato celebrado con fecha 01 de enero del año 2023 y que duraba hasta el 31 de marzo del año 2023, dicen relación con diseñar, proyectar, coordinar, administrar y apoyar los proyectos asignados, así como gestionar, supervisar y monitorear los mismos, en su etapa de desarrollo como en la ejecución de obras, tareas todas que coinciden con lo señalado por el propio señor Rioseco en cada informe de gestión presentado junto con su respectiva boleta de honorarios, documentos necesarios para obtener el pago acordado mes a mes. De esta forma S.S., tal como se demostrará en la etapa procesal correspondiente, el señor Rioseco informo mes a mes las gestiones realizadas y que dicen relación con proyectos específicos tales como la gestión del proyecto Mirador Cerro la Cruz Paipote y el diseño y gestión del Parque El Pretil Copiapó 2° Etapa. El municipio acordó con el demandante de autos el pago de la suma de \$2.400.000.- impuesto incluido (dos millones cuatrocientos mil pesos), respecto de los cuales, tal como se señaló precedentemente, debía presentar una boleta de honorarios y del informe favorable de la Unidad de Arquitectura de proyectos estratégicos dependiente de la Administración Municipal, quien actuaba como Unidad Técnica del contrato. Asimismo, el convenio de prestación de servicios celebrado con el señor Rioseco, estableció en la cláusula cuarta que la vigencia sería hasta el día 31 de marzo del año 2023, donde incluso la Ilustre



Municipalidad podía poner término de forma anticipada cuando no fueran necesarios los servicios contratados, situación que en el caso de estudio NO aconteció. Así las cosas S.S., resulta ser que fue el propio demandante quien al termino del contrato celebrado con fecha 01 de enero de 2023, aprobado por Decreto Alcaldicio N° 932 de fecha 13 de enero de 2023 y durante los primeros días del mes de abril, manifiesta su voluntad de no continuar prestando servicios para el municipio debido a una serie de inconformidades, ante lo cual se le llama a reevaluar esta decisión, atendido que no era la intención de esta entidad dejar de contar con sus funciones, sin obtener respuesta favorable, dejando de asistir a las oficinas de Administración Municipal y sin entregar nuevos avances respecto de las labores encomendadas. De esta forma, podemos señalar de forma vehemente que jamás se pretendió por parte de esta entidad municipal dejar de contar con los servicios profesionales del señor Rioseco, por el contrario, fue el propio demandante quien manifestó su decisión de no continuar con el vínculo contractual a honorarios que lo unía con la Ilustre Municipalidad de Copiapó, ausentándose sin justificación alguna y dejando de realizar las labores indicadas en su contrato. Luego, cabe tener presente y en consideración que cada uno de los contratos de prestación de servicios a honorarios celebrados entre el demandante y esta entidad edilicia, dicen relación con funciones específicas, relacionadas con sus conocimientos profesionales en su calidad de ser un experimentado arquitecto y para proyectos estratégicos de la administración, que no se relacionan con los proyectos generales que ejecuta el municipio a través de sus direcciones como lo son la Secpla (Secretaria Comunal de Planificación), Dirección de Obras Municipales, Dirección de Salud Municipal entre otras, por lo que tampoco dicen relación con las atribuciones esenciales de las Municipalidades descritas en el artículo 5° de la Ley Orgánica Municipal. Señalar que los contratos celebrados con el demandante, constituyen una relación laboral, sólo da cuenta de un desconocimiento de la normativa que rige a los Órganos de la Administración del Estado, la cual, en efecto, permite la contratación a honorarios, quienes si bien pueden llegar a desarrollar trabajos asimilables a los de un funcionario público, no lo son, debido a la rigidez de la normativa de la Administración Pública, que restringe la cantidad de cargos con el que cuenta el servicio contratante para desarrollar sus funciones especiales y distintas de las funciones habituales del municipio, por lo que han de ser contratados bajo una figura excepcional y transitoria, como lo es la prestación de servicios sobre la base de honorarios. En este orden de ideas, en lo que dice relación con la supuesta relación laboral que pretende el demandante, se debe tener a la vista el artículo 7 del Código del



Trabajo que dispone: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.” A su vez, el artículo 8, inciso primero del citado cuerpo legal, establece: “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. Del análisis de las normas indicadas precedentemente se concluye que es un contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones: a) Una prestación de servicios personales. b) Una remuneración por dicha prestación, y c) Ejecución de la prestación en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza. Y es respecto de este último requisito, donde el actor, señala erróneamente, que su condición laboral corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores, situación que esta parte niega rotundamente. En este orden de ideas, como se señaló previamente, en todos y cada uno de los convenios de prestación de servicios a honorarios que se celebraron con el señor Rioseco, se estableció una cláusula en la cual se reserva la posibilidad de poner término al contrato en caso de incumplimiento de las obligaciones contraídas por el prestador como en los casos en que el municipio desea prescindir de sus servicios, lo que ante la naturaleza del convenio en estudio, es completamente permitido por la normativa de derecho público, posibilidades que este municipio si bien podía utilizar, no fue el caso, debido a que ha sido el propio demandante quien manifestó su decisión de no perseverar con el vínculo contractual que lo unía con el municipio. Ahora bien S.S., los derechos reconocidos en el convenio de prestación de servicios suscrito con el demandante, como son a saber, licencias médicas, días administrativos, viáticos y aguinaldos, feriado legal, entre otros, dicen relación con derechos contemplados en los estatutos administrativos y que los funcionarios públicos pueden ejercer plenamente, no a derechos exclusivos del contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo, los cuales, según la jurisprudencia de la Contraloría General de la Republica, se pueden asimilar estos derechos a los prestadores de servicios a honorarios, siempre que no signifiquen una desigualdad con los derechos que tienen los funcionarios públicos, y que aquello quede establecido en los mismos convenios. Lo anterior, toda vez que, la Administración del Estado satisface las necesidades públicas de forma continua y permanente a través de la ejecución directa de acciones por parte de su personal, el que está



constituido por una dotación permanente conformada por los funcionarios de planta, cuyos cargos son creados por ley. Luego están aquellos servidores que integran su dotación transitoria, compuesta por los empleados a contrata y, finalmente, están los que cumplen labores en calidad de contratados a honorarios. De esta manera S.S., podrá observar con toda claridad que las funciones acordadas con el demandante de autos consisten en servicios especializados, relacionados directamente a sus conocimientos derivados de su profesión, esto es Arquitecto, requerida para desarrollar la labor determinada en el contrato y que no dicen relación con labores habituales del municipio, por el contrario, el mismo departamento que servía de Unidad Técnica indica que se refiere a determinados proyectos que resultan ser estratégicos y específicos para esta administración, como lo son por ejemplo el proyecto Mirador Cerro de la Cruz en Paipote o el Proyecto de Mejoramiento del Parque el Pretil en su primera y segunda etapa, entre otros. El actor manifiesta que los contratos a honorarios en sí, solo serían aplicable a funciones accidentales, y que por ende, la relación contractual con el municipio serían una relación laboral y que se debe regir por lo dispuesto en el Código del Trabajo, señalando que existiría un vínculo de subordinación y dependencia, lo cual se contradice con lo que ocurrió en la práctica donde la prestación de servicios, no cumplía con los requisitos propios de una relación contractual laboral instituida en los artículos 7 y siguientes del Código del Trabajo, por lo que mal se puede declarar por S.S., la existencia de una relación laboral con la Ilustre Municipalidad de Copiapó, más aun teniendo en consideración que en el libelo y escrito aclaratorio de la acción que ejerce en contra de esta Ilustre Municipalidad no se ha solicitado a S.S., la necesaria declaración de una relación laboral para acceder a las demás pretensiones como lo son la nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales como ha señalado claramente en su escrito que consta a folio 23 de fecha 12 de mayo del 2013 del expediente virtual. Sin perjuicio de lo anterior, el demandante de autos, efectivamente, prestaba funciones específicas para la entidad edilicia, las cuales una vez desarrolladas se requería la presentación de un informe de gestión que justificaban sus servicios, documento que presentaba junto a su boleta de honorarios, las cuales emitía mes a mes. Dichos informes, indicaban en su mayoría, las mismas funciones realizadas, lo que valida la hipótesis de que se trataban de labores específicas y con un carácter netamente esporádico y propias del tipo requeridas, atendido a que dicen relación con determinados proyectos arquitectónicos. De acuerdo con lo mandatado en la propia Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, cada contrato de prestación de servicios a



honorarios suscrito con el demandante fue aprobado por el respectivo Decreto Alcaldicio. De esta misma forma, los beneficios otorgados durante la vigencia del contrato de prestaciones de servicios a honorarios, y que se encontraban debidamente pactados en el mismo, se rigieron por los procedimientos y exigencias determinados para funcionarios de la dotación planta y contrata del municipio, debiendo presentar la solicitud formulada al efecto, quedando demostrado una vez más, que esta parte siempre actuó de buena fe, bajo el marco normativo del derecho público. Mi representada, además, otorgo al señor Víctor Rioseco, beneficios propios de los funcionarios públicos, como lo son el uso de 6 días administrativos al año, con goce de remuneraciones, derecho que no se encuentra consagrado, por cierto, en el Código del Trabajo. Finalmente, para probar la existencia de un contrato de trabajo, según lo descrito en el artículo 7 del Código del Trabajo, no basta con acreditar la prestación de servicios personales sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo subordinación y dependencia, de aquel en cuyo beneficio se realiza, definiéndolo como el sometimiento, en relación a las labores ejecutadas, a la forma y condiciones impuestas por el empleador y, luego, esta subordinación se materializa en la obligación del trabajador, de forma estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador y de acatarlas, situación que no ocurre en este caso. II.- Termino del contrato de prestación de servicios. Respecto a este punto, se debe tener presente S.S., en primer lugar, que el demandante tenía un contrato vigente al 31 de marzo del año 2023, contemplando el termino de las funciones encomendadas, tal como lo expresa la cláusula cuarta: “La Ilustre Municipalidad de Copiapó, sin perjuicio del plazo estipulado para el vencimiento del contrato, podrá poner término a la prestación de servicios en forma anticipada cuando no sean necesarios los servicios contratados.”. Sin embargo como se explicó previamente, no fue decisión de este municipio dar termino al contrato de prestación de servicios ni de no renovarlo con posterioridad, por el contrario, ha sido el propio demandante quien manifestó su decisión de no perseverar en este vínculo contractual, manifestándolo de forma verbal ante el encargado del Departamento de Proyectos Estratégicos de la Administración Municipal y siendo ratificado con posterioridad ante su inasistencia a dichas oficinas y frente a la negativa de volver a comunicarse con esta entidad. Tal es el caso que frente a la reestructuración realizada al interior de las distintas direcciones municipales, de acuerdo a lo instruido por la propia Contraloría General de la República, órgano fiscalizador de esta entidad edilicia, con ocasión de lo señalado en su dictamen N° E173171N de fecha 10 de enero de 2022, quien ha estimado realizar una



reinterpretación del artículo 11° de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y del artículo 4° de la Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que habilitan la contratación sobre la base de honorarios, es que se decidió en su oportunidad, renovar el vínculo con el señor Víctor Rioseco, dando lugar al contrato celebrado con fecha 01 de enero de 2023, aprobado por Decreto Alcaldicio N°932 / 2023. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en consideración que hablamos de una relación contractual enmarcada dentro de las facultades que otorga el derecho público administrativo a los Órganos de la Administración del Estado, donde este municipio siempre actuó de forma transparente, entendiendo que se encuentra limitado en su actuar por la normativa que lo regula, por lo que no se puede estar frente a una relación de carácter laboral como pretende el actor, situación que solo será posible considerar si S.S., así lo declara en sentencia definitiva, por lo que antes de aquello, no se puede exigir el cumplimiento de las formalidades establecidas en el Código del Trabajo, respecto de esta materia, toda vez que no tendría sustento alguno, ni menos facultad por parte de esta entidad para actuar fuera de lo que está expresamente permitido por el legislador. En este mismo orden de ideas, no se puede exigir el pago de cotizaciones previsionales, toda vez que el demandante de autos, era prestador de servicios a honorarios, independiente, respecto del cual este municipio no tiene la obligación de pagar cotizaciones previsionales, por el contrario, se encuentra obligado a cotizar por sí mismo y a través de la operación renta de cada año, tal como se estableció mediante reforma previsional, que incorporo en el Decreto Ley N°3.500, de 1980, la obligación de cotizar para el sistema de seguridad social y previsional respecto de los trabajadores independientes a que aluden los artículos 89 y 90 del mismo cuerpo normativo. Obligación cuya entrada en vigencia se postergo hasta el año 2018. A través de esta reforma, se estableció un proceso de pago de cotizaciones para la seguridad social de los trabajadores independientes, el cual se realiza sobre la base de una cotización anual que otorga un período de cobertura también anual aplicable para todos los regímenes de seguridad social. Por su parte, el artículo 92 D, del Decreto Ley N° 3.500, determina que el Servicio de Impuestos Internos, calculará anualmente las cotizaciones que debe pagar el afiliado independiente por concepto de las cotizaciones establecidas en el Título III del mismo decreto ley, y las destinadas a salud. Lo anterior, se informará tanto a la Tesorería General de la República como a la Administradora de Fondos de Pensiones y a la institución de salud previsional o Fondo Nacional de Salud, según sea el caso, en la cual se encuentre afiliado el trabajador. En consecuencia, en atención a lo expuesto, se



puede inferir que, en el proceso descrito en los párrafos anteriores, no interviene el servicio contratante, ni declarando ni reteniendo tales cotizaciones, como tampoco entregando los beneficios de la especie, por lo que el señor Rioseco recibió mes a mes el pago de sus honorarios de forma íntegra y completa, sin que se le efectuara descuento alguno por estos conceptos, por lo que el ordenar el pago de estos montos constituiría una discriminación arbitraria frente a los demás funcionarios del servicio, ya que el actor estaría recibiendo un doble pago, incurriendo incluso en un enriquecimiento sin causa, situación distinta a lo que acontece con los trabajadores dependientes, a quienes efectivamente se le descuenta de sus remuneraciones los porcentajes correspondientes al pago de cotizaciones previsionales, por lo que claramente este municipio no cuenta con ningún tipo de comprobante o acreditación del pago de cotizaciones previsionales del demandante. De esta forma, el alegar el incumplimiento a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo resulta del todo errado, ya que no podemos perder de vista, que la Ilustre Municipalidad de Copiapó, es un Órgano de la Administración del Estado, que se rige por el Estatuto Administrativo, Ley Orgánica y demás normas del Derecho Administrativo, en las cuales se expresa de forma taxativa los tipos de vínculos contractuales que puede celebrar, indicando incluso, los requisitos específicos para que opere uno u otro, no siendo posible por esta parte actuar fuera de este marco normativo, por lo que necesariamente se debe seguir un comportamiento determinado, sin que quede al arbitrio del ente municipal actuar de una u otra forma, debido a lo anterior, no puede el municipio actuar como si estuviera frente a un contrato de trabajo si se está frente a un convenio de prestación de servicios a honorarios, respecto del cual, por cierto, se han cumplido con todas las formalidades correspondientes. El pago de cotizaciones previsionales es un aspecto inherente a un contrato regido por Código del Trabajo y no de contrato a honorarios que es lo que este ente ha celebrado con el demandante, de buena fe y frente a las limitaciones propias impuestas por el legislador, situación que como se analizó previamente, se verá alterada solo si, S.S., determina declarar en sentencia definitiva lo contrario. En este mismo sentido, debemos recordar y no perder de vista que nos encontramos frente a un contrato regido por el artículo 4 de la Ley 18.883, celebrado entre el señor Rioseco y la Ilustre Municipalidad de Copiapó, siendo este último, un Órgano de la Administración del Estado y que por ende debe ceñir su actuar a la normativa de derecho público, con sus requisitos y limitaciones. Por otra parte, atendido que era un contrato de prestación de servicios a honorarios, este se regía de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 18.834, el cual dispone



que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de ese texto legal. A mayor abundamiento, la Ley N°21.526 que “Otorga Reajuste de Remuneraciones a las y los Trabajadores del Sector Público, Concede Aguinaldos que Señala, Concede Otros Beneficios que Indica, y Modifica Diversos Cuerpos Legales”, no obstante haber entrado en vigencia recientemente, viene en otorgar fundamento legal a la contratación a honorarios que proviene de a) programas comunitarios; b) actividades o programas financiados por otro organismo, público o privado o; c) en programas o actividades específicos del sector de salud municipal. Así las cosas, establece el legislador en el Artículo 76 de la Ley N°21.256 que: “Para efectos del artículo 4 de la ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, se tendrán como cometidos específicos los servicios que se presten por las personas contratadas en programas comunitarios con cargo al subtítulo 21, ítem 04, asignación 004, del decreto N°854, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Determina Clasificaciones Presupuestarias; o en actividades o programas financiados con cargo a recursos transferidos a la municipalidad por otro organismo, público o privado, o en programas o actividades específicos del sector de salud municipal.”. Finalmente, como refuerzo a la idea central de lo expuesto, es que, en la misma normativa en comento, en su Artículo 77, señala que: “Durante los años 2023 al 2026, las municipalidades podrán renovar las contrataciones de su personal sobre la base de honorarios sin quedar sujetas a las limitaciones establecidas en el artículo 4 de la ley N°18.883, u otra norma de similar naturaleza que les rija. Asimismo, los reemplazos del personal a honorarios no quedarán afectos a la limitación antes señalada.”; esto implica, que la ley reconoce actualmente que entre los años 2023 al 2026, las municipalidades podrán renovar las contrataciones de su personal sobre la base de honorarios sin quedar sujetas a las limitaciones establecidas en el artículo 4 de la ley N°18.883, situación de derecho que S.S. puede tener en consideración al ejercer jurisdicción. III.- De las pretensiones y prestaciones demandadas a la Ilustre Municipalidad de Copiapó. A este respecto, para que S.S., pueda acceder a lo solicitado por el actor, primero debe declarar la existencia de una relación laboral, lo cual a juicio de esta parte no aconteció en la especie, como se comprobará en la etapa procesal correspondiente, ya que para ello se deben cumplir todos los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, más aun teniendo en consideración que, como se indicó con anterioridad, en el libelo y escrito aclaratorio de la acción que ejerce en contra de esta Ilustre Municipalidad no se ha solicitado a S.S., la



necesaria declaración de una relación laboral para acceder a las demás pretensiones como lo son la nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales como ha señalado claramente el demandante en su escrito que consta a folio 23 de fecha 12 de mayo del 2013 del expediente virtual. Por otra parte, tampoco procede señalar que nos encontramos frente a un despido injustificado, ya que esto es propio de los contratos de trabajos regidos por el Código del Trabajo, y no para los contratos de prestación de servicios a honorarios regidos por el estatuto Administrativo para funcionarios Municipales como es el caso de esta demanda. De esta manera, exigir el pago de cotizaciones previsionales por todo el tiempo que se encontró vigente la relación contractual entre don Víctor Rioseco y esta entidad edilicia, a pesar que mes a mes recibió un pago íntegro y completo por concepto de honorarios acordados por las prestaciones de servicios realizada, siendo responsabilidad del mismo trabajador independiente enterar el pago por este concepto; el demandar el pago de una indemnización sustitutiva de aviso previo, el pago de una indemnización por años de servicios, y demandar además el incremento legal establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, se encuentra completamente fuera de lugar y no cuenta con fundamento legal alguno que pueda sustentar el pago de lo requerido, ya que como se ha señalado en reiteradas ocasiones en esta presentación, el demandante decidió no continuar con el contrato de prestación de servicios a honorarios y además se encontraba ligado a mi representado por un contrato a honorarios, que no tiene los mismos requisitos ni exigencias que tiene un contrato amparado en el Código del Trabajo, pero que sin embargo, siempre se respetó y se ejecutó de buena fe y dentro de lo acordado y de lo permitido por el legislador en esta materia. Por último, y a mayor abundamiento, en lo que dice relación con la nulidad del despido, cabe tener presente lo sostenido en reiteradas ocasiones por la Jurisprudencia, toda vez que, recién al llegar a un estado de certeza respecto si el vínculo contractual entre este municipio y el actor se enmarca dentro de la normativa laboral o en el derecho público como un contrato de prestación de servicios a honorarios, se podría determinar si esta parte incurrió o no en el incumplimiento del pago a que alude el artículo 162 inciso 5° del código del Trabajo. Ahora bien, cabe tener presente que si bien esta entidad edilicia no pago las cotizaciones previsionales mientras estuvieron vigentes los contratos de prestación de servicios suscritos con el demandante, esto se debió solo al hecho que nos encontramos frente a un vínculo establecido a través de un contrato celebrado con un Órgano de la Administración del Estado, el cual se encuentra suscrito al amparo de un estatuto legal determinado que otorga una presunción de



legalidad, lo que permite entender que no nos encontramos en la hipótesis tenida a la vista por el legislador al momento de establecer la sanción de la nulidad del despido, por lo que no se justifica de forma alguna la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo alegada en su acción. Además como lo ha señalado la Excelentísima Corte Suprema, esta sanción se desnaturaliza en estos casos, por cuanto los órganos de la Administración del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, para ello se requiere un pronunciamiento judicial condenatorio, por lo que no procede aplicar S.S., la nulidad del despido demandada toda vez que, nos encontramos frente a una vinculación amparada en el estatuto legal propio de esta entidad municipal. Lo anterior, ha sido consagrado por la Excelentísima Corte Suprema en fallo de fecha 09 de febrero de 2023 dictado en recurso de unificación recaído en los autos Rol 115.202 - 2022 el cual expresa en su considerando séptimo lo siguiente: “Séptimo: Que las sentencias reseñadas en el recurso dan cuenta que, en algún momento, existieron distintas interpretaciones respecto de la materia indicada, pero se encuentra unificada por esta Corte, a partir de la sentencia dictada en la causa Rol N°41.500-2017, sosteniéndose sin variación que tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado - entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido. Además, se ha considerado que la aplicación -en estos casos- de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.” Previas citas legales, ruega tener por contestada la demanda, rechazándola en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, declarando que nada adeuda al demandante.

Considerando:

3°) Llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.



4º) Se recibió la causa a prueba fijándose como hechos a probar los siguientes:

a.- Existencia de vínculo de subordinación y dependencia en la contratación habida entre las partes, hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

b.- En la afirmativa del hecho 1 precedente, sucesos y circunstancias que rodearon el término de la relación laboral entre las partes, en su caso si fue por despido aplicado al actor, hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

c.- Ante la efectividad del hecho 2, si el demandado cumplió oportunamente con las formalidades del despido, hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

d.- Monto de la remuneración a la época del despido.

e.- Si el demandante devengó el feriado proporcional materia de la demanda, fecha y circunstancias que dan cuenta de ello.

f.- En su caso, efectividad que a la fecha del despido el demandado tenía pagadas las cotizaciones previsionales de salud, y seguridad social del trabajador, hechos y circunstancias que dan cuenta de ello, o en su caso si se efectuó un pago posterior.

5º) La parte demandante rindió la siguiente prueba:

-Documental: 1. Nueve Contratos de Prestación de Servicios a Honorarios suscritos entre el demandante y la demandada correspondientes a los años 2017, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023. 2. Dos Boletas de honorarios, correspondientes a los meses de febrero y marzo de 2023. 3. Dos solicitudes de permiso con goce de remuneración honorarios de fechas 20 de diciembre de 2021 por un día y 18 de enero de 2023 por dos días, respectivamente. 4. Tres documentos denominados Planificación de meses de abril, mayo y junio de 2017, divididos por funcionario, tipo de contrato (planta, contrata, contrato, honorario), grados, horas requeridas y trabajo junto a otros denominados Informe de ejecución de trabajos extraordinarios de los meses de febrero, abril, mayo y junio sin indicarse el año. 5. Copia de Cadena de Correos electrónicos correspondientes al mes de marzo de 2021. 6. Copia de Fotografía de dos Credenciales con el nombre del demandante y las leyendas "Plan Municipal Cuarentena" y "Administración Municipal".

-Confesional de don Marcos Rodrigo López Rivera (no compareció ni se justificó su no presentación), sin perjuicio de lo que se resolverá.

-Testimonial de don Pablo Andrés Ramos Alfaro y de don Raúl Eduardo Gallardo Mariñ.

-Oficios: se incorporó mediante lectura resumida las respuestas a oficios despachados a A.F.P. Habitat S.A., A.F.C. y FONASA.

6º) La demandada aportó la siguiente prueba:



- Documental: 1. Memorandum N°74 de fecha 26 de mayo de 2023, de la Administradora Municipal. 2. Contrato de prestación de servicios a honorarios de fecha 01 de enero de 2023, suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Copiapo y el señor Victor Rioseco Vega. 3. Decreto Alcaldicio N°164 de fecha 06 de enero de 2021, que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios suscritos con don Victor Rioseco Vega. 4. Solicitud permiso con goce de remuneraciones honorarios de fecha 01 de diciembre de 2020. 5. Solicitud permiso con goce de remuneraciones honorarios de fecha 21 de septiembre de 2021. 6. Solicitud permiso con goce de remuneraciones honorarios de fecha 18 de enero de 2022. 7. Solicitud permiso con goce de remuneraciones honorarios de fecha 15 de junio de 2022. 8. Solicitud permiso con goce de remuneraciones honorarios de fecha 04 de agosto de 2022. 9. Solicitud permiso con goce de remuneraciones honorarios de fecha 12 de septiembre de 2022. 10. Solicitud permiso con goce de remuneraciones honorarios de fecha 19 de diciembre de 2022. 11. Solicitud permiso anual honorarios de fecha 01 de diciembre del año 2020. 12. Solicitud permiso anual honorarios de fecha 26 de octubre del año 2021. 13. Solicitud permiso anual honorarios de fecha 07 de febrero del año 2022. 14. Solicitud permiso anual honorarios de fecha 02 de mayo del año 2022. 15. Solicitud permiso anual honorarios de fecha 26 de mayo del año 2022. 16. Solicitud permiso anual honorarios de fecha 24 de octubre del año 2022. 17. Solicitud permiso anual honorarios de fecha 03 de noviembre del año 2022. 18. Informes de gestión correspondiente a los meses de enero a octubre del año 2020; de marzo a diciembre del año 2021; y de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, noviembre y diciembre del año 2022; y de los meses de enero a marzo del año 2023. 19. Boletas de honorarios emitidas por el señor Victor Rioseco Vega N°183, 186, 187, 189, 190, 191, 192, 194, 195, 199, 200, 202, 203, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 212, 213, 215, 216, 217, 219, 220, 222, 223, 225, 227, 228, 230 y 231. 20. Correo Electrónico de fecha 24 de agosto de 2021, del señor Victor Rioseco dirigido al director de Obras Municipales don Alonso Castillo.

- Confesional de don Víctor Andrés Rioseco Vega.

- Testimonial de doña Erika Giovanna Fernández Rodas, don Raul Dagoberto Villagrañ Tornini y don Francisco Gabriel Darrigrande Ronsecco.

- Exhibición de Documentos: No se exhibieron boletas de honorarios emitidas en el periodo comprendido entre los años 2017 a marzo del año 2023.

7°) Analizada la prueba rendida de conformidad a lo que dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, respecto del primer punto en discusión se concluye que del propio mérito de las declaraciones de los testigos del demandante, se



extrae que aquél existe una relación de cercana amistad entre ellos, y por ende un innegable interés de buen resultado de esta Litis para con su amigo, y lo que es más importante, que realizaba trabajos paralelos y particulares con uno de aquellos pero que no les permitieron firmar unas regularizaciones ante la Dirección de Obras dependiente del mismo Municipio donde el demandante prestó servicios a honorarios, en un horario desconocido por un testigo y el otro indicó que desconocía su horario de trabajo y que sólo lo vió desempeñarse en un proyecto específico en la escuela donde trabajaba. Por otro lado, los testigos de la demandada, dieron cuenta que sus honorarios se pagaban mensualmente contra informes que el demandante debía presentar y, que el último día que se presentó a prestar sus servicios profesionales fue el día 30 de marzo de 2023, pues manifestó su disconformidad y no deseaba seguir vinculado a la demandada, señalando que no firmaría ningún contrato de honorarios, tampoco se la solicitó algún tipo de renuncia. Se indicó, asimismo, que su desempeño era para cometidos específicos de algunos proyectos como Las Cruz, Parque El Pretíl y Mercado Municipal, pero no obstaba a desarrollar otros trabajos pero de carácter particular propios de su formación profesional independiente, los que incluso le fueron derivados por su coordinador señor Darrigrande.

8°) El régimen de salud del demandante y, conforme a los certificados acompañados, se apegó a lo dispuesto en la Ley N°21.133 desde el mes de septiembre de 2020 y hasta febrero de 2023, es decir, acogido al sistema de pago de cotizaciones para trabajadores independientes, no registrando información respecto de las imposiciones de cesantía y de AFP por un RUT distinto a la demandada en los meses de noviembre, diciembre de 2022, enero y febrero de 2023, descartando entonces el demandante, con esta conducta, la sujeción a un vínculo subordinado durante el desarrollo de su relación con la demandada en el anotado período.

9°) Del mérito del memorándum aportado por la demandada, así como de la confesional del demandante y declaración de los testigos de aquella, se aprecia que éste no deseaba continuar prestando servicios y que dejó de asistir a las dependencias de la demandada el día 30 de marzo de 2023, sin perjuicio que el día 03 de abril de 2023, concurriera para solo manifestar su decisión y que no estaba dispuesto a esperar la total tramitación de su nuevo contrato a honorarios y que le hubiese permitido continuar desempeñándose en la Administración Municipal para ejecutar cometidos específicos tales como el diseño y gestión de proyectos como el Cerro La Cruz de Paipote, Parque el Pretíl o el Arco de La Alameda, obras que como vemos no pertenecen al giro o funciones primordiales



de la función municipal según lo establecido en el artículo 3 de la Ley N°18.695, sino más bien constituyen cometidos específicos debidamente ejecutados y pagados, conforme se acreditó con la presentación de los respectivos contratos a honorarios, decreto exento N°164, boletas de honorarios e informes de gestión, todo ello a la luz de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N°18.834.

La citada norma establece perentoriamente que:

“Artículo 11.- Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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.”

10°) Sin perjuicio que, eventualmente el demandante, haya recibido algún tipo de instrucción, ello no emanó de algún jefe superior sino más bien de su propio colega coordinador, quien además lo conocía desde antes de ingresar a prestar servicios ante el organismo municipal, destacándose el innegable carácter liberal de la profesión que los distingue de otros dependientes de aquella sujetos a un régimen jurídico muy diverso al que vinculó al demandante con la demandada.

Finalmente y, en lo relativo a la existencia de solicitudes y permisos con goce de honorarios, conforme se acreditó por los documentos aportados por ambas partes, es posible advertir que se trata de un beneficio legítimamente pactado por las partes que concurrieron a celebrar los respectivos contratos a honorarios, instrumentos cuyas estipulaciones con las que rigen dicha vinculación conforme hemos anotado más arriba según el mandato del artículo 11 del estatuto administrativo.

Como corolario final, es posible señalar sin lugar a dudas, que correspondía al demandante probar la concurrencia copulativa de cada uno de los elementos que configuran un vínculo de subordinación y dependencia contenidos en el artículo 7° del Código del Trabajo y, no solo limitarse a aportar determinados documentos y declaraciones testimoniales difusas y poco claras, conforme aconteció en juicio y donde no se aportaron elementos determinantes en tal sentido, no pudiendo esta judicatura subsidiar la anotada omisión recurriendo a



principios que sólo podrían operar una vez que se hayan incorporado elementos de prueba suficientes para su análisis.

Si algún medio de prueba no hubiere sido mencionado expresamente, en nada altera el razonamiento alcanzado.

Visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 7, 8, 420 letra a), 446 a 459 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** la demanda por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales deducida por **VÍCTOR ANDRÉS RIOSECO** en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ**.

No se condena en costas al demandante por estimarse que obró con motivos plausibles.

Regístrese y notifíquese.

RIT: O-151-2023

RUC: 23-4-0480303-4

Pronunciada por don **JOSÉ MARCELO ALVAREZ RIVERA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó



SHMCXHPXPWQ

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>