

Los Ángeles, diecisiete de septiembre de dos mil veinticuatro.

**VISTOS:**

Que ante este Tribunal se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento de tutela de derechos fundamentales en los antecedentes Rit N° T-22-2024, compareciendo don **Pedro Ignacio Peña Sánchez**, abogado, en representación de doña **LIDIA DE LOURDES PARRA MARTÍNEZ**, asistente social, domiciliada para estos efectos en Portal de Alberto etapa número 6, sitio número 2 de esta ciudad, asistida en juicio por la abogada doña María Fernanda Espinoza Martínez; y la demandada **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS ÁNGELES**, representada legalmente por don **Esteban Eduardo Krause Salazar**, ingeniero forestal, ambos domiciliados en calle Caupolicán número 399 de esta comuna, asistida en juicio por el abogado don Sótero Calvo Vicentt.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña Lidia de Lourdes Parra Martínez, interpuso demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y, en subsidio, dedujo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, representada legalmente por don Esteban Eduardo Krause Salazar, solicitando se declare la relación laboral, la continuidad de ésta, la nulidad de la desvinculación, que el despido de que fue objeto su mandante fue injustificado y discriminatorio, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones e indemnizaciones indicadas precedentemente, condenando a la demandada a que pague las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

En subsidio, pide tener por interpuesta demanda de despido injustificado y cobro prestaciones laborales en contra, solicitando declare la relación laboral, la continuidad de ésta, la nulidad de la



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

Código: JYXFXQUQDHX

desvinculación, que el despido de su representada fue injustificado, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, condenando a la demandada a que pague las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

Indica que su representada comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 26 de agosto de 2005 favor de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, mediante la suscripción de diversos contratos de honorarios, pero que en realidad eran contratos de trabajo.

Agrega que la totalidad de labores que desempeñó durante todo el período laboral, fueron con constantes aumentos de funciones y remuneraciones, hasta el momento en que verificó el despido, el 31 de diciembre de 2023.

Relata que en efecto, durante todo el tiempo que duró la relación laboral, su mandante desempeñó sus servicios a favor de la demandada en la ejecución de diversos cargos y funciones, a saber:

- a) Entre el 26 de agosto de 2005 y el 28 de febrero de 2011, se desempeñó como técnico de asistente social en el Centro de Atención Social “Santiago Bueras” de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
- b) Entre el 01 de marzo de 2011 y el 30 de junio de 2016, se desempeñó como monitora social” en el Centro de la Mujer, Sernameg Los Ángeles de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
- c) Entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2023, se desempeñó como asistente social de intervención en el Centro de la Mujer, Sernameg Los Ángeles de la Dirección de Desarrollo Comunitario (y, desde el año 2023, la Dirección de Desarrollo Social) de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.



Manifiesta que estos son cargos evidentemente estables, permanentes e indispensables en la organización jerárquica de la Municipalidad de Los Ángeles. Durante todo el período estuvo sujeta a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones.

Sostiene que en efecto, los contratos celebrados con la demandada constituyeron una abierta infracción a la legislación aplicable, pues correspondieron a aquellos denominados contratos de honorarios. Así pues, bajo el principio de la primacía de la realidad, corresponde imputarle la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante.

Expone que en efecto, su representada durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto es, dieciocho años, cuatro meses y cinco días realizó numerosas funciones, y en virtud de éstas, es que se fueron extendiendo sus labores por un extenso período, como el Tribunal podrá verificar mediante los contratos y demás pruebas.

Señala que cabe decir que la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de los habitantes de esta comuna y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma.

Indica que previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre su representada y el municipio de esta ciudad, como marco regulatorio, es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables.

Agrega que en tal sentido, cabe indicar que la mandante nunca fue contratada como funcionaria municipal en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, debido a que no ingresó



a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, ni en las condiciones que esa normativa establece; planta, contrata y/o suplente.

Relata que siendo persona natural, su representada tampoco estuvo sometida a un estatuto especial de aquellos que aplican en el municipio.

Manifiesta que por lo tanto, y según los contratos celebrados por la mandante y la prueba que se rendirá en su oportunidad procesal, esta prestó servicios en la ejecución de diversos cargos y funciones, a saber:

a) Entre el 26 de agosto de 2005 y el 28 de febrero de 2011, se desempeñó como técnico de asistente social en el Centro de Atención Social “Santiago Bueras” de la Dirección de Desarrollo Comunitario obligándose a desarrollar las siguientes labores; realizar trabajo coordinado con la unidad comunitaria y realizar visitas domiciliarias con apoyo a fin de poder ayudar a las personas que se encuentren a cargo de la beneficiaria a nivel socio-económico, cultural y social; entre otras labores.

b) Entre el 01 de marzo de 2011 y el 30 de junio de 2016, se desempeñó como monitora social en el Centro de la Mujer, Sernameg Los Ángeles, obligándose a desarrollar las siguientes labores; apoyar el trabajo preventivo que se desarrolla en terreno; apoyar el trabajo con las redes que asesora el Centro, acompañamiento de los grupos de autoayuda, colaborar en el seguimiento de las mujeres egresadas del Centro, participar en el proceso de planificación del programa, realizar visitas domiciliarias a usuarias del Centro, y realizar primera acogida por demanda espontánea a mujeres que acudan al programa de manera presencial o sean derivadas de instituciones, entre otras labores.

c) Entre el 01 de julio 2016 y el 31 de diciembre de 2023, se desempeñó como asistente social de intervención en el Centro de la Mujer, Sernameg los Ángeles, obligándose a desarrollar las siguientes



labores; acciones de primera acogida y orientación a mujeres consultantes, trabajo en redes comunitarias, locales y coordinación intersectorial, atención de usuarias, considerando un abordaje integral, diagnóstico y plan de intervención, participación en sesiones de grupo, evaluación de salidas de usuarias del programa a través de egresos, deserciones, interrupciones y traslados, participar en el proceso de planificación del Centro, de elaboración y ejecución del Plan Estratégico de Prevención, elaboración de informes socio-habitacionales en convenio Minvu-Sernam, aplicar ficha de ingreso a las potenciales usuarias del centro, y trasladarse a otras comunas (Laja, Antuco, Quilleco y Nacimiento) para realizar atención presencial a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, entre otras labores.

Sostiene que lo anterior, no obsta a que sus funciones se fueran ampliando durante la extensión de su período laboral, puesto que sus ocupaciones fueron muchas más de las que se especifican en esta demanda, las que el Tribunal podrá constatar en la etapa procesal correspondiente, con la respectiva prueba documental y testimonial.

Expone que conforme lo anterior, y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 4 de la ley 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias.

Señala que sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son:

- a) Que tales materias no sean las habituales de la municipalidad;
- b) Que se trate de cometidos específicos;
- c) Que sean transitorios y temporales.

Indica que en efecto, las labores prestadas por su representada jamás fueron no habituales de la municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que -como se respaldará en la etapa procesal correspondiente-



la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la ley 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión.

Agrega que así lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Reemplazo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 11.584-2014, de 01 de abril de 2015, caratulado “Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago” (Considerando Octavo).

Relata que pues bien, la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó a su representada con la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles desde el momento en que los servicios se extendieron por más de dieciocho años, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.

Manifiesta que de lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolló su mandante a favor de su ex empleadora no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 4 de la ley 18.883, norma excepcional que por lo demás debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Sostiene que así entonces, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al inciso segundo del artículo 1 del Código del Trabajo, que indica al efecto “Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.”



Expone que y tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 4 de la ley 18.883 que prescribe “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde.

Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

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

Señala que entonces procede establecer que la condición laboral de su mandante 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.

Indica resultar indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la Municipalidad consideró al momento de celebrar los contratos de honorarios con su representada, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable.

Agrega que en tal sentido, la empleadora consideró de forma unilateral las condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, que la relación entre la mandante y el municipio constituyó un contrato de trabajo y, por ende, se alejaron claramente de lo que contempla un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en las siguientes



diferencias que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad.

Relata, en cuanto a la forma que puede revestir la prestación:

- a) El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios.
- b) El contrato a honorarios admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios.

Manifiesta que en la especie, su representada prestó servicios a favor de la Municipalidad de Los Ángeles esta prestó servicios en la ejecución de diversos cargos y funciones, a saber:

1.- Entre el 26 de agosto de 2005 y el 28 de febrero de 2011, se desempeñó como técnico de asistente social en el Centro de Atención Social “Santiago Bueras” de la Dirección de Desarrollo Comunitario obligándose a desarrollar las siguientes labores; realizar trabajo coordinado con la unidad comunitaria y realizar visitas domiciliarias con apoyo a fin de poder ayudar a las personas que se encuentren a cargo de la beneficiaria a nivel socio-económico, cultural y social; entre otras labores.

2.- Entre el 01 de marzo de 2011 y el 30 de junio de 2016, se desempeñó como monitora social en el Centro de la Mujer, Sernameg Los Ángeles, obligándose a desarrollar las siguientes labores; apoyar el trabajo preventivo que se desarrolla en terreno; apoyar el trabajo con las redes que asesora el Centro, acompañamiento de los grupos de autoayuda, colaborar en el seguimiento de las mujeres egresadas del Centro, participar en el proceso de planificación del programa, realizar visitas domiciliarias a usuarias del Centro, y realizar primera acogida por demanda espontánea a mujeres que acudan al programa de manera presencial o sean derivadas de instituciones, entre otras labores.

3.- Entre el 01 de julio 2016 y el 31 de diciembre de 2023, se desempeñó como asistente social de intervención en el Centro de la





Mujer, Sernameg los Ángeles, obligándose a desarrollar las siguientes labores; acciones de primera acogida y orientación a mujeres consultantes, trabajo en redes comunitarias, locales y coordinación intersectorial, atención de usuarias, considerando un abordaje integral, diagnóstico y plan de intervención, participación en sesiones de grupo, evaluación de salidas de usuarias del programa a través de egresos, deserciones, interrupciones y traslados, participar en el proceso de planificación del Centro, de elaboración y ejecución del Plan Estratégico de Prevención, elaboración de informes socio-habitacionales en convenio Minvu-Sernam, aplicar ficha de ingreso a las potenciales usuarias del centro, y trasladarse a otras comunas (Laja, Antuco, Quilleco y Nacimiento) para realizar atención presencial a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, entre otras labores.

Sostiene que lo anterior, implica que su cargo y las funciones que desarrolló figuraron como habituales de la Municipalidad, conforme a ello, no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios.

Expone, en lo relativo a la forma en que se prestan los servicios:

- a) En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de manera permanente y que se constituyen como propios de la institución.
- b) En el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría, consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados.

Señala que su mandante prestó servicios a favor de la Municipalidad de Los Ángeles por más de dieciocho años, de forma constante, sujeta a una jornada de trabajo.

Indica ser dable inferir que las labores las desarrolló en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca de la propia municipalidad, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de sus contratos no



correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.

Agrega, en lo relativo a las órdenes que pueda impartir el empleador:

a) En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro índice de existir una relación de subordinación y dependencia.

b) En el contrato a honorarios, el profesional no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo. Podría recibir eventuales lineamientos en cuanto a la ejecución del servicio, pero no órdenes directas de quien asume el precio del servicio.

Relata que en la especie, durante todo el período por el cual se extendió la relación laboral, su mandante fue objeto de instrucciones por parte de su ex jefaturas directas, las que fueron variando según el cargo que ejecutó:

1.- Mientras se desempeñó como técnico de asistente social en el Centro de Atención Social “Santiago Bueras”, estuvo bajo la jefatura de doña Verónica Fuentes Campos y Doña Selene Burgos Valdebenito, ambas asistentes sociales.

2.- Mientras se desempeñó como monitora social en el Centro de la Mujer Sernameg Los Ángeles, estuvo bajo la jefatura de doña Verónica Fuentes Campos, don Miguel Torres y doña Karen Mora Fernández (coordinadores del centro de la mujer en distintos períodos).

3.- Mientras se desempeñó como asistente social de intervención en el Centro de la Mujer Sernameg Los Ángeles, estuvo bajo la jefatura de doña Karen Mora Fernández (coordinadora del centro de la mujer).

Manifiesta que así, estuvo en todo momento sujeta a la observancia de estos, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron



su origen en el poder de mando de su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados.

Sostiene que estas instrucciones se verificaban diariamente, de forma verbal, por teléfono o mediante WhatsApp, como se probará en la oportunidad procesal correspondiente.

Expone que la constante dirección de la jefatura directa no constituye un simple lineamiento, sino que un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia. Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre la persona de la mandante, sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones.

Señala que a más abundamiento, y con motivo de la jefatura a la que estaba sometida, debió ejecutar una serie de labores no relacionadas con su contratación, a saber:

- 1.- Mientras se desempeñó como técnico de asistente social en el Centro de Atención Social “Santiago Bueras”, tuvo que emitir informes sociales para las universidades, postulaciones de beca y los resultados de estos; realizar informes que correspondían hacer a las jefaturas; entre otras.
- 2.- Mientras se desempeñó como monitora social en el Centro de la Mujer Sernameg Los Ángeles, tuvo que hacer turnos los fines de semana en casos de connotación pública y apoyar en actividades por el día del niño, el día de la mujer, y el día del adulto mayor, entre otras.
- 3.- Mientras se desempeñó como asistente social de Intervención en el Centro de la Mujer Sernameg Los Ángeles, tuvo que participar en reuniones técnicas semanales que organizaba la coordinadora con el equipo y apoyar en actividades por el día del niño, el día de la mujer, y el día del adulto mayor; entre otras.

Indica, en cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa:

- a) En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma



regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un índice de una relación de subordinación y dependencia.

b) En el contrato a honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa. Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo.

Agrega que en la práctica su representada cumplía una jornada laboral que se distribuía de lunes a viernes de 08:00 a 17:00. Sin embargo, en la práctica trabajaba fuera de la jornada y también los fines de semana y festivos conforme a los requerimientos de la jefatura

Relata que esto no se condice con las características propias de un contrato de honorarios, sino con uno de carácter subordinado y dependiente del empleador, esto es, un contrato de trabajo.

Manifiesta, en cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios:

a) En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua.

b) En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista.

Sostiene que en la especie, su representada, cumplía su jornada laboral en dependencias de la Municipalidad. Más específicamente en las oficinas de la Dirección de Desarrollo Social, ubicadas en Colo Colo número 0455 de esta comuna, Región de Bio Bio.

Expone que sin perjuicio de lo anterior, debía también dirigirse a dónde fuera destinada según su jefatura a efectos de realizar sus labores en terreno.

Señala que por otro lado, contaba con todos los insumos necesarios para su gestión administrativa, esto es, credencial



municipal, ropa corporativa, oficina, artículos de oficina, escritorio, silla y computador, todos suministrados por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

Indica que asimismo, los contratos celebrados entre las partes reconocían a su representada una serie de beneficios en favor de esta última, tales como:

- Feriado legal;
- Seis días de permiso administrativo;
- Entre otros.

Agrega, en cuanto al pago por los servicios prestados:

a) En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración.

b) En el contrato a honorarios, el pago se denomina honorario.

Relata que si bien en la práctica su representada emitió boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de Los Ángeles, en la práctica recibía la contraprestación directamente del Departamento de Administración y Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral.

Manifiesta que conforme al principio de primacía de la realidad y de acuerdo a la cotidianidad del pago, esta constituía una forma de remuneración encubierta en un pseudo y peculiar honorario, el cual se pagaba previa confección de un informe mensual de gestión que se adjuntaba a la boleta emitida a nombre la ex empleadora y del cual el municipio guarda registro.

Sostiene que así entonces, cabe inferir que el informe mensual es un documento que informa el desempeño del trabajador y que habilita el pago de los honorarios, bajo la condición de que sea visado por su jefatura. Es un instrumento esencial en la administración de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y que, por su puesto, constituye en sí mismo un índice de subordinación y dependencia el cual será probado en la oportunidad procesal correspondiente.



Expone, en cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia:

- a) El contrato de trabajo, es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define.
- b) En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario.

Señala que de acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, el cumplimiento de un horario diario y semanal, o que el trabajo sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador, todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

Indica que en la especie, entre la mandante y su ex empleadora existió por más de dieciocho años un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a su contrato, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad y demás lugares en los cuales debía ejercer sus labores



fuera de su jornada laboral, y sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores.

Agrega que asimismo, su representada debía respetar obligaciones que le imponía el contrato conforme a la relación de subordinación y dependencia que tenía con la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

Relata que siendo todos estos hechos claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7 del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Municipalidad. Cuestión precisa que su mandante intenta probar, con el efecto de que el Tribunal constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva.

Manifiesta que como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, la remuneración de su representada al momento de ser despedida era por un monto de \$1.114.170 mensuales.

Sostiene que cabe decir que la ex empleadora de su representada le exigía, previo pago de la remuneración mencionada, la confección de un informe mensual de gestión que se adjuntaba a la boleta de honorarios emitida a nombre de esta. Dicho informe daba cuenta de las funciones desarrolladas por su mandante durante el período correspondiente a la mensualidad señalada en la boleta.

Expone que el 31 de diciembre de 2023, la Municipalidad de Los Ángeles despidió a su representada de manera irregular y, a su vez, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, faltando a todo requisito legal. En efecto, no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral, no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiendo flagrantemente el inciso primero del artículo 162 del citado



cuerpo legal, tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral, entre otras irregularidades.

Señala que cabe decir que el 30 de noviembre de 2023, y mientras se encontraba desarrollando sus labores para la demandada, recibe un correo electrónico en donde se le cita a una reunión en la Dirección de Recursos Humanos, en donde se le comunica a su representada que el municipio decidió prescindir de sus servicios para el año 2024, encontrándose despedida desde el 31 de diciembre de 2023, sin ahondar ni expresar en las razones que tuvo el municipio para tomar dicha decisión.

Indica que en consecuencia, y conforme señala el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a la ex empleadora al pago de las indemnizaciones contempladas en el inciso cuarto del artículo 162 y el inciso segundo del artículo 163 más el recargo de la letra b) del inciso primero del artículo 168, todas normas del Código del Trabajo.

Agrega que como se mencionó arriba, la relación laboral entre las partes terminó el 31 de diciembre de 2023, fecha en que su representada fue despedida de forma injustificada por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles. Sin embargo, días después de ser informada de la decisión municipal, su representada pudo obtener más información que lleva a concluir que el despido de que fue víctima no solo resulta injustificado, sino que además configuraría una vulneración a la garantía de no discriminación consagrada en los incisos tercero y cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo (en relación con la garantía del inciso tercero del número 16 del artículo 19 de la Constitución).

Relata que conforme el inciso primero del artículo 490 del Código del Trabajo “la denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose





todos los antecedentes en los que se fundamente”, motivo por el cual, se hace necesario exponer lo siguiente.

Manifiesta que como indicó anteriormente, su representada fue notificada de su despido el 30 de noviembre de 2023, en una reunión sostenida con doña Susana Parra (directora de desarrollo social) y doña Ana Chavarriaga (funcionaria de recursos humanos). En esa oportunidad, no se le comunicó a su representada los motivos del municipio para poner término a su contratación.

Sostiene que luego, el 05 de diciembre de 2023, en una reunión técnica de equipo en donde participó su mandante, doña Karen Mora (coordinadora del centro de la mujer) señala que pese a que sus superiores le señalaron que no tenía por qué referirse a la desvinculación de su representada y de otras tres colegas, lo haría igualmente. Al momento en que su mandante hace uso de la palabra, expresa su disconformidad con la decisión del municipio, expresando que sintió como si le hubieran dado “una puñalada por la espalda”, oportunidad en que la señora Mora le indica a su mandante que la decisión del despido se debió esencialmente por su situación de salud.

Expone que al respecto, debe indicar que su representada sufre de esclerodermia sistémica, que se define como “una enfermedad autoinmune que causa inflamación y engrosamiento de la piel y otras áreas del cuerpo. Esta inflamación origina parches de piel dura y gruesa.” Y adicionalmente, en junio de 2023, su representada también sufrió de una trombosis venosa profunda, la que se define como “un proceso caracterizado por la coagulación de la sangre en el interior de las venas.” Sin embargo, ambas enfermedades se encuentran controladas por su mandante, quien cumple estrictamente con las instrucciones y cuidados que le han impuesto sus médicos. Por lo tanto, aun existiendo estas enfermedades, estas están efectivamente cuidadas y vigiladas por su representada, por lo que no son un impedimento para que siga desarrollando sus labores para la demandada.



Señala que en ese orden de ideas, considera que con ocasión del despido que sufrió, la ex empleadora de su representada ha vulnerado la garantía de no discriminación establecida en los incisos tercero y cuarto el artículo 2 del Código del Trabajo.

Indica que por las razones explicadas, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es “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 íntegro de dichas cotizaciones previsionales del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”

Agrega que asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso sexto del artículo 162 del Código del Trabajo, que dispone “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.”

Relata que el incumplimiento de los deberes señalados en los incisos quinto y sexto del artículo 162 ya citado nos faculta para reclamar la aplicación de la denominada ley Bustos.

Manifiesta que en consecuencia, el incumplimiento de los deberes señalados en los incisos quinto y sexto del artículo 162 ya citado, nos faculta para reclamar la aplicación de la denominada ley Bustos.

Sostiene que la omisión en el envío de la carta de término de los servicios o carta de despido en que incurrió la empleadora ha



vulnerado la disposición normativa de los incisos primero y quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que no indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y de derecho para tomar la drástica decisión de desvincular a su representada, con lo cual, le ha dejado en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

Expone que los Tribunales de Justicia han establecidos una doctrina unánime y uniforme. En orden de proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivaron la terminación de la relación laboral en la carta de despido, esto debido a la indefensión absoluta en que ha dejado a su mandante.

Señala que la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado “Que, como se ha resuelto reiteradamente, en sede laboral, una causal de término de contrato de una dependiente, redactada en términos tan genéricos como el citado, sin detallar las circunstancias que, según la opinión de la empleadora, justificaban tal medida, produce una indefensión en la trabajadora pues le ha impedido discutir su permanencia en la empresa, con los medios probatorios adecuados”. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, 22 de marzo de 2004, Rol N° 2772-03.

Indica que como ha sido expuesto previamente en esta demanda, la ex empleadora adeuda, a su representada, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el 26 de agosto de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

Agrega que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo que dispone “Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al



momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”

Relata que por su parte, el inciso séptimo de la norma citada establece una sanción legal: “(...) 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.”

Manifiesta que procede como lo ha señalado la jurisprudencia aplicar esta sanción de nulidad del despido a la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción.

Sostiene que así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo citamos el reciente fallo que acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 45.842-2016, de 07 de diciembre de 2016, caratulado “Farfán con Ilustre Municipalidad de Maipú” (Considerando Décimo Sexto).

Expone que con todo, al haber pactado contratos a honorarios impropios durante todo el período que duró la relación laboral, la municipalidad en cuestión jamás efectuó el íntegro pago de las cotizaciones previsionales que ordena la ley respecto a las remuneraciones percibidas mensualmente, infringiendo de esta forma el artículo 58 y el inciso quinto del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley 3.500.

Señala que tampoco la ex empleadora, al momento de comunicar la terminación del contrato, dio cuenta del estado de las cotizaciones previsionales, y según registra el Fondo de Capitalización Individual, de su representada, hasta el día de hoy éstas se encuentran en mora, de lo cual se colige que al momento de ser



despida también se encontraban sin ser integradas en la entidad previsional respectiva.

Indica que conforme lo anterior es que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador, quien conforme a las exigencias del Código del Trabajo y leyes especiales es el obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente.

Agrega que con todo y en circunstancias de que las cotizaciones de seguridad social de su representada, y en particular sus cotizaciones previsionales se encuentran actualmente impagas por su ex empleadora, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo. Dicha sanción se traduce en lo siguiente “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.”

Relata que la continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas sometidas al conocimiento y decisión de este Tribunal, el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a ésta parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 4 de la ley 18.883, toda vez que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones.

Manifiesta que cabe hacer notar que la continuidad en los presentes autos, encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios, emitidas por su representada a favor de la Municipalidad de Los Ángeles por más de dieciocho años, teniendo el



carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia de mi representada desde 26 de agosto de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Sostiene que pues bien, es la continua emisión de las boletas lo que comprueba que su representada prestó servicios de forma permanente y constante, dedicando su tiempo de forma exclusiva a la demandada, en los términos que lo realiza un trabajador sujeto a una relación laboral.

Expone, respecto a la renovación del contrato para el año 2023, que es menester señalar que la ley 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”, publicada el 28 de diciembre de 2022, en su artículo 77 dispone “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.”

Señala que, como se ha afirmado en este libelo, su representada prestó servicios para la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles hasta el 31 de diciembre de 2023, mediante la suscripción de diversos contratos a honorarios de manera sucesiva.

Indica que en base a lo antes indicado, cabe señalar que la prestación de servicios en base a honorarios de su representada para el año 2023, como consecuencia de la publicación de la ley antes señalada, se realizó sin las limitaciones que impone el artículo 4 de la ley 18.883, lo cual diferencia su contratación respecto de los periodos anteriores, respecto de la cuales si se realizaron con dichas limitaciones.



Agrega que no obstante lo anterior, cabe precisar que a pesar de no existir en la prestación de servicios las limitaciones impuestas en la regulación del estatuto de funcionarios municipales antes citado, su representada continuó -durante el año 2023- prestando servicios bajo claros índices de subordinación y dependencia, y en las mismas condiciones que en sus contrataciones anteriores.

Relata que como se ha señalado en esta demanda, su representada prestó servicios para la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles desde el 26 de agosto de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Manifiesta que así las cosas, y de conformidad al artículo 67 del Código del Trabajo, los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra; a su vez, el artículo 68 del mismo cuerpo legal, prescribe “Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.”

Sostiene que en la especie, su representada prestó sus servicios para la Municipalidad de Los Ángeles por dieciocho años, cuatro meses y cinco días, entre los días 26 de agosto de 2005 y 31 de diciembre de 2023. Entonces, su representada cumplió diez años de prestación de servicios continuos, bajo subordinación y dependencia para la demandada el 26 de agosto de 2015, por ende, y siguiendo lo indicado en la norma prescrita, se debe añadir un día más de feriado legal por cada trienio trabajado desde la fecha indicada, como se detalla a continuación:

Trienio agosto de 2015 a agosto de 2018 dieciséis días de feriado legal por año

Trienio agosto 2018 a agosto de 2021 diecisiete días de feriado legal por año

Total de días añadidos: dos días.



Expone que es por estos motivos que, para los efectos del artículo 73 del Código del Trabajo, el feriado legal adeudado a su representada ha sido aumentado progresivamente siguiendo las reglas impuestas por el legislador laboral en el artículo 68 del mismo cuerpo legal.

Señala, en cuanto a la calificación jurídica de la relación laboral, que la Constitución Política de la República consagra en sus artículos sexto y séptimo el denominado principio de juricidad, piedra angular del Estado de Derecho, y que señalan al efecto lo siguiente, en el artículo 6 “Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.”

Artículo 7 “Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.”

Indica que pues bien, conforme lo anterior, resulta que las actuaciones de todos los poderes y órganos del Estado sólo tienen validez si reúnen las siguientes condiciones:

- a) Que el órgano del que emanen cuente con previa investidura regular;
- b) Que el mismo órgano haya obrado dentro de su competencia; y





c) Que también haya obrado en la forma que prescribe la ley.

Agrega que luego, si no se reúnen todas estas condiciones el acto infringe el mencionado principio y, por consiguiente, se encuentra expuesto a ser anulado.

Relata que pues bien existe una norma de rango constitucional (que es la ya citada precedentemente), la cual ordena a todos los poderes y órganos del estado a actuar dentro del ámbito legal de sus funciones, y sólo en la forma que la ley prescriba.

Manifiesta que en efecto, si consideramos el artículo 4 de la ley 18.883 dispone “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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

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

Sostiene que se puede observar que dicha normativa, por la cual se faculta a los municipios contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de los municipios, además exige la referida norma que la prestación de estos servicios sea sólo para cometidos específicos.

Expone que en consecuencia, existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha



ocurrido, pues como el Tribunal podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, efectuada por su representado, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 4 de la ley 18.883.

Señala que con todo, y en abierta infracción al principio de rango constitucional denominado de juricidad, la contratación de su representada se realizó infringiendo el artículo 7 de la Constitución Política de la República ya que el municipio celebró con ésta pseudos contratos a honorarios, no teniendo autoridad ni derecho conferido por ninguna ley donde expresamente se le haya otorgado la facultad para ello, puesto que dicha contratación en realidad se trató de un vínculo de carácter laboral, no siendo procedente en este caso particular la contratación a honorarios, a una trabajadora a la cual se le asignaron funciones habituales, permanentes y generales del municipio.

Indica que la infracción de la ex empleadora al principio de juricidad denunciada por su mandante se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la municipalidad teniendo la facultad para contratar a mi representado bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarla bajo la norma del artículo 4 de la ley 18.883, optó y con ello infringió este principio, por celebrar con su mandante pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la ex empleadora se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propio y exclusivo de un contrato de trabajo. No cabe duda al Tribunal que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que el municipio aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica la funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

Agrega que en efecto, el artículo 4 de la ley 18.883 faculta para contratar bajo la modalidad a honorarios para cometidos específicos y no habituales del municipio, sin embargo la contratación hecha a su representada, fue para realizar funciones generales y habituales de



éste, por lo que la Municipalidad ha estado infringiendo constantemente la norma del artículo 7 de la Constitución Política de la República, puesto que los cometidos específicos y no habituales por los cuales se faculta a la municipalidad a contratar no fueron tales en este caso, no estando facultada la ex empleadora para contratarla bajo esa modalidad.

Relata que pues bien, habiendo señalado que la relación fáctica entre su representada y la Municipalidad demandada sobrepasó los límites permitidos por el artículo 4 de la ley 18.883, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de juricidad, al no estar autorizada la ex empleadora para celebrar con la demandante dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable a este caso particular.

Manifiesta que conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en su artículo 1 y que es del siguiente tenor “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.”



Sostiene que pues bien, el artículo 1 del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por dicho cuerpo legal, además se aplicarán sus leyes complementarias, por lo que en el inciso primero de este artículo se fijó por el legislador el ámbito de aplicación general del Código del Trabajo, a aquellas relaciones que se susciten entre empleadores y trabajadores.

Expone que posteriormente en el inciso segundo se establece que las normas del Código del Trabajo no se aplicarán a los funcionarios de la administración del Estado, ya sea centralizada o descentralizada entre otros, siempre, y como señala textualmente el código, que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Señala que en efecto, conforme a lo anterior, su representada nunca ocupó la calidad de funcionaria municipal, puesto que no fue contratada como personal de planta, contrata ni suplente, por lo cual queda descartada la hipótesis de que sus servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionaria de la administración del Estado a través de un órgano del Estado descentralizado, como lo es el municipio.

Indica que pues bien, cabe destacar que su contratación se realizó porque así lo permite el artículo 4 de la ley 18.883, contratación que constituye una excepción dentro del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, toda vez que permitió su vinculación con la ex empleadora a través de pseudos contratos de honorarios.

Agrega que con todo y en atención a lo anterior, es que si bien su contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que prestó su representada a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de labores permanentes,



esenciales y fundamentales del municipio, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la municipalidad permanentemente realiza, por lo tanto éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que prestó bajo el poder de mando de su ex empleadora fueron generales y comunes, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de los mismos.

Relata que en atención a lo anterior, y habiendo determinado que su contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 4 de la ley 18.883, y, que tampoco fue contratado bajo el régimen de planta, contrata o suplente, es que cabe preguntarse entonces cual es el régimen legal aplicable a los servicios prestados a favor de la demandada.

Manifiesta que la respuesta, la encontramos en el inciso tercero del artículo 1 del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.”

Sostiene que el inciso tercero de la citada norma establece el régimen aplicable al supuesto de encontrarse un trabajador de la Administración del Estado en la situación en que sus labores no estén afectas a un estatuto especial, siendo en dicho caso aplicable la regla general y común, esto es las normas del Código del Trabajo. Conforme lo anterior, el municipio estuvo facultado para contratar a su representada bajo las normas del Código del Trabajo, puesto que en este caso resulta aplicable el inciso tercero de la norma ya referida.

Expone que en atención a que el mandante prestó servicios como trabajador a favor de su ex empleadora dentro del ámbito de lo que se denomina un vínculo de subordinación y dependencia, para una entidad que corresponde a la administración descentralizada del



Estado, no encontrándose afecto a ningún estatuto especial que rija su contratación, y, en plena aplicación del inciso tercero artículo 1 del Código del Trabajo, es que corresponde aplicar la regla general establecida en el inciso primero del ya referido artículo del Código del Trabajo, el que señala que la relación entre empleadores y trabajadores se regirán por dicho cuerpo legal.

Señala que en consecuencia, al disponer la ley que el personal contratado a honorarios no queda sujeto a las disposiciones del Estatuto Administrativo, precisamente porque no son funcionarios. Empero, si los servicios de una persona son contratados a honorarios, fuera de los casos autorizados por la ley, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el principio de juricidad que debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental y el derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia.

Indica que de los antecedentes expuestos se desprende que las labores que ejecutó el trabajador, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, lo cual desestima las alegaciones que posiblemente argumentará la demandada, ya que invocará una contratación a honorarios conforme con el artículo 4 de la ley 18.883, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales de la Municipalidad o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso de marras, ya que las labores que desempeñó, por su naturaleza son habituales del municipio, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones.

Agrega que por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no



ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece -planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 4 de la ley 18.883, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código de Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones, prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia, y a cambio de una remuneración, según ya se dijo, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral.

Relata que como se puede apreciar del texto de la denuncia, esta dice relación con el inciso primero del artículo 489 del Código del Trabajo, en cuanto a la garantía de no discriminación contemplada en los incisos tercero y cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo.

Manifiesta que el artículo 2 del Código del Trabajo reconoce la función social que tiene el trabajo, así como la libertad que asiste a las personas para contratar y dedicar sus esfuerzos en aquellas actividades que no atenten contra la ley. Luego, en los incisos tercero y cuarto de la norma, establece una prohibición legal en contra de los actos discriminatorios en el entorno laboral al disponer “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación,



religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Sostiene que al respecto, la doctrina laboral chilena ha señalado que la garantía de no discriminación indicada “supone dos mandatos distintos: primero, un mandato de trato igualitario; y, segundo, uno de trato diferenciado”, circunscribiendo el alcance que le compete al empleador solo en el primer mandato, esto es, el de trato igualitario, encontrándosele prohibido al empleador establecer diferencias de trato discriminatorias.

Expone que por otro lado, se ha indicado también que la conducta del empleador resultara lesiva de esta garantía cuando haya un trato laboral diferenciado entre iguales y que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido.

Señala que el primer elemento de la discriminación laboral “supone una diferencia de trato negativa, esto es, que afecta la posición laboral de un trabajador”; admitiendo que esa diferencia de trato adopte una forma fáctica (como la eliminación de beneficios o el aumento de la carga de trabajo) o jurídica (como el ejercicio del ius variandi para atentar contra el trabajador, o cuando este es despedido).

Indica que el segundo elemento señalado es la fundamentación de la decisión del empleador en una categoría sospechosa.

Agrega que las categorías sospechosas son una construcción jurisprudencial estadounidense, íntimamente relacionadas con la lucha por los derechos civiles y la igualdad racial, y se pueden definir como “aquellas características o rasgos personales que, como regla general, no deben utilizarse para establecer diferencias entre individuos, tales





como la raza, el sexo y la religión, y que el ordenamiento jurídico ha señalado especialmente como indiciarios de discriminación arbitraria.”

Relata que esta consideración tiene sentido cuando observamos cómo es que el legislador ha escrito el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, prohibiendo las conductas discriminatorias “basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social”. Y es que el criterio normativo que ha seguido el legislador, a la hora de confeccionar este catálogo (no taxativo, en todo caso) ha sido el establecido por el Constituyente en el inciso tercero del número 16 del artículo 19 de la Constitución: En principio, estas categorías no dicen relación con la capacidad o idoneidad personal del trabajador.

Manifiesta que establecidas estas consideraciones, entonces, es que a su luz debe analizar las circunstancias y los motivos develados del despido de su representada.

Sostiene que y es que, como se señaló ut supra, el motivo del despido que fue comunicada a su representada, por parte de su ex jefatura (doña Karen Mora), es por sus problemas de salud (esclerodermia y trombosis), aun cuando estas enfermedades están controladas y no resultan ser un impedimento para realizar sus funciones. La denunciada en estos autos no expresó, al momento de comunicar la decisión, cómo es que estos problemas de salud impiden (o van a impedir) que su mandante cumpla con sus labores para la Municipalidad de Los Ángeles.

Expone que entonces, siendo que la demandada despidió a su representada (una actuación jurídica que afecta negativamente a la demandante) teniendo únicamente como motivación de dicha decisión las enfermedades que sufre (siendo precisamente las dolencias una



de las categorías sospechosas reconocidas en el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo), la conclusión necesaria es estimar que el despido de su representada es -entonces- discriminatorio.

Señala que el escenario vulneratorio de que ha sido objeto la trabajadora (desarrollado con anterioridad) es absolutamente antijurídico, arbitrario y lesivo de derechos fundamentales, carente de todo fundamento plausible, constituye el corolario de una actitud del empleador que despidió a una trabajadora únicamente por razones discriminatorias y arbitrarias, ofendiendo así no solo a su mandante y a su círculo cercano, sino que a toda la sociedad éticamente organizada.

Indica que todo esto, evidentemente, ha provocado una profunda afectación negativa en la calidad de vida y la dignidad de su representada.

Agrega que finalmente, y como corolario, ha resultado afectada la dignidad de su mandante.

Relata que al respecto, es preciso recordar que los derechos fundamentales son la base del Estado Democrático de Derecho (Sentencia Rit N° T-33-2009, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 28 de diciembre de 2009).

Manifiesta que por lo anterior debe inmediatamente desecharse cualquier pretensión que persiga excluir la dignidad como objeto de protección por la vía del procedimiento de tutela, utilizando argumentos formalistas, relativos a que este valor no se encontraría dentro del catálogo contemplado por el legislador en el artículo 485 del Código del Trabajo, la dignidad da sustento a los derechos fundamentales, sin perjuicio de reconocer que en algunos cobra mucha más preponderancia que en otros, en todo caso, desde ya es preciso confirmar que el derecho estimado como vulnerado es el de la integridad psíquica, la dignidad alcanza quizás su mayor expresión.

Sostiene que lo anterior puede corroborarse por la ubicación que ocupa la dignidad en el texto constitucional. En efecto, este valor se



encuentra dentro del Capítulo I de las Bases de la Institucionalidad, específicamente en el artículo 1 que dispone que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

Expone que lo mismo se repite en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, en el Preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Preámbulo de la Convención de Naciones Unidas contra la Tortura.

Señala que en este sentido, no cabe duda de que el conflicto se enmarca dentro del ámbito de organización y dirección laboral de la ex empleadora, al momento de decidir la desvinculación de esta, por lo que se trata -entonces- de una cuestión suscitada “con ocasión del despido”, tal y como lo prescribe el artículo 489 del Código del Trabajo.

Indica que producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Agrega que desde la perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma en comento, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico.

Relata que en este punto, es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio. Como lo señala el profesor don José Luis Ugarte, por “suficiente” debe entenderse, “más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez que la vulneración se ha producido.”

Manifiesta considerar que, del relato fáctico desarrollado en esta presentación, así como los medios probatorios que se incorporarán en



la oportunidad procesal correspondiente, aportan indicios suficientes sobre la vulneración de derechos acá denunciada.

Sostiene, respecto de la reparación del daño sufrido por la lesión de derechos fundamentales, que la doctrina nacional ha señalado que el legislador ha configurado un “mecanismo de reparación amplio”, diseñado especialmente al abordar la regulación de la sentencia definitiva en el procedimiento de tutela laboral.

Expone que en efecto, el artículo 495 del Código del Trabajo dispone “La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y
4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.”

Señala que para el caso de marras, se quiere detener en el numeral 3 de la norma en comento, por cuanto establece la procedencia de la indemnización pecuniaria como de aquellas medidas que se pueden adoptar en una sentencia de tutela laboral



para reparar el daño ocasionado. En palabras del profesor Ugarte, la indemnización en sede de tutela consiste en “una tutela resarcitoria fijada por el juez, atendido el perjuicio provocado por la conducta lesiva del empleador.”

Indica que el Código del Trabajo prevé un canon de apreciación cuando la lesión se produce con ocasión del despido, en su inciso tercero del artículo 489, estableciendo que la indemnización no puede ser menor a seis ni superior a once de la última remuneración mensual.

Agrega que siendo entonces procedente la reparación del daño a través de una indemnización pecuniaria, y teniendo a la vista los antecedentes hasta ahora ventilados, es que estima y considera que su representada debe ser debidamente compensada por el daño que ha sufrido con ocasión del despido discriminatorio, daño que esta parte avalúa en la suma de \$12.255.870, o la que el Tribunal estime que se ajusta a derecho.

Relata, en lo referente a la jurisprudencia referida a la calificación de la relación laboral:

a) El asunto en todo caso está zanjado ni más ni menos que por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en fallo de unificación de jurisprudencia de 01 de abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014, dictaminó categóricamente “En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un 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 N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador



laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.”

b) Fallo de unificación de jurisprudencia, Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en causa Rol N° 31.160-2016 de 10 de noviembre de 2016 dictaminó “Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.”

c) Fallo de unificación de jurisprudencia, Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en causa Rol N° 5699-2015 de 19 de abril de 2016 “Decimoséptimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración 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, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos,



corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Tal es la correcta doctrina, que, además, ha mantenido esta Corte en el último tiempo, v. gr., Roles N°11.584-14, N°24.388-14 y N°23.647-14 (este último, contra el Servicio de Vivienda y Urbanismo).

Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia.”

d) Fallo de unificación de jurisprudencia, Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en causa Rol N° 7091-2015 de 28 de abril de 2016, dictaminó “Séptimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las ordenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que 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.”

Manifiesta, en cuanto a la jurisprudencia referida a la aplicación de la sanción de nulidad establecida en el inciso quinto y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo:

a) Fallo de unificación de jurisprudencia, la Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol N° 45.842-2016 de 07 de diciembre de 2016, dictaminó “Décimo quinto: Que las reflexiones anteriores permiten concluir que si la sentencia determina que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral, el trabajador puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.”

b) Fallo rechaza recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada, Excelentísima Corte Suprema en causa Rol N° 6604-2014 de 31 de diciembre de 2014 “Undécimo: Que, al contrario de los fallos indicados, la sentencia recurrida en la presente causa, interpretando la normativa contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, decidió que la de la instancia no incurrió en el vicio denunciado, concluyendo que es procedente aplicar al demandado la sanción señalada en esa disposición, al haberse determinado la existencia de la relación laboral entre las partes. Por su parte, en el motivo duodécimo del fallo de la instancia, se asentó que al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo, la ocurrencia de un despido, y que a la fecha del despido las cotizaciones no estaban declaradas y menos pagadas, era plenamente procedente aplicar al





demandado la sanción que consigna el inciso 7° del artículo 162 del estatuto laboral, sin perjuicio de su obligación de pago de las cotizaciones de seguridad social cuyo cobro debe hacerse por la instituciones respectivas”.

c) Fallo acoge recurso de unificación de Jurisprudencia, dicta sentencia de reemplazo Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol N° 8318-2014 de 03 de marzo de 2015 “Sexto: Que sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda con el objeto que se declarara además de la injustificación del despido, que este fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido “íntegramente pagadas” a lo cual se accedió. Se constató o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció, sino desde la fecha que en cada caso se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica se desprenden, las que el tribunal especificará en su sentencia, condenando al demandado a su pago; condena que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste al actor, el cual también ha sido declarado. Se conjugan las acciones declarativas y de condena. De estimarse que se constituye el derecho en la sentencia, nada ha existido con anterioridad y no procedería hacer lugar a la demanda”.

d) Fallo de unificación de jurisprudencia, Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol N° 35.232-2016, de 10 de noviembre de 2016 dictaminó lo siguiente “4° Que, en consecuencia, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las remuneraciones de los trabajadores las



cotizaciones previsionales y de salud, pues el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera se configura, según se aprecia de su tenor, por el no entero de las referidas cotizaciones en los órganos respectivos en tiempo y forma; razón por la que, verificado, el trabajador puede reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas.”

Sostiene que así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4 de la ley 18.883, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

Expone que en ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los Tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

Señala que en este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajo individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

Indica que no obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo



responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

Agrega que el principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el Derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su inciso segundo del artículo 5 dispone de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”

Relata que en otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.” Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra, sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas



necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

Manifiesta que cabe advertir al Tribunal que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la teoría de los actos propios en contra de su representada como manifestación del principio general de buena fe, es necesario tener en consideración inciso segundo del artículo 5 del Código Laboral “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”

Sostiene que en efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible (Sierra, Alfredo. La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral. En Cuadernos de Extensión Jurídica. Universidad de Los Andes, número 18, 2010 páginas 141 y ss.). Lo contrario, supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley.

Expone que en este sentido, no resulta procedente aplicar dicha teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios. Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia al sostener “dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio de apreciación de la prueba, en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda la significación y valía; seguidamente, porque



comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relación que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y finalmente, porque significa olvidar proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ella, para mantener su fuente de ingresos.” (Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, 08 de enero de 2014, Rol N° 1205-2013).

Señala que así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4 de la ley 18.833, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

Indica que en ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los Tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

Agrega que en este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

Relata que no obstante las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece, dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo



acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

Manifiesta que el principio de la irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su inciso segundo del artículo 5 dispone de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”

Sostiene que en otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.” Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.



Expone que en efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente fallo de unificación de jurisprudencia dictaminó categóricamente “(...) los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral.” (Excelentísima Corte Suprema, 04 de agosto de 2015, Rol N° 24.091-2014).

Señala, en cuanto a las peticiones concretas en lo relativo a la existencia de la relación laboral, que en virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre la demandada y su representada existió relación laboral entre el 26 de agosto de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7 del Código del Trabajo.

Indica, respecto de la continuidad de los servicios, que en virtud de lo expuesto solicita al Tribunal se declare la continuidad de los servicios prestados por la mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles desde el 26 de agosto de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Agrega, respecto de las indemnizaciones adeudadas, que con motivo del despido injustificado de su representada, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

- a) En virtud del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo: \$1.114.170.-
- b) En virtud del inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios, correspondientes al máximo legal: \$12.255.870.-



c) En virtud de la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del cincuenta por ciento de las indemnizaciones por años de servicio: \$6.127.935.-

d) En virtud del número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, la indemnización de daño por despido discriminatorio: \$12.255.870, o lo que el Tribunal estime conforme a derecho y al mérito de los antecedentes.

e) Feriado legal, proporcional y progresivo.

Relata que por estos conceptos la demandada le adeuda a su mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados devengados:

- Feriado legal: \$14.707.044, que equivalen a trescientos noventa y seis días (dieciocho años).

- Feriado proporcional: \$304.850, que equivalen a ocho coma veintiún días (cuatro meses y cinco días).

- Compensación de feriado progresivo en virtud del artículo 68 del Código del Trabajo: \$74.278, que equivalen a dos días.

Manifiesta, en cuanto a otras prestaciones, a las sumas por indemnizaciones y feriado proporcional detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de:

a) Cotizaciones de seguridad social (Administradora de Fondos de Pensiones, salud y cesantía) durante todo el período que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal.

b) Las que deriven de la aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, denominada ley Bustos, según liquidación a practicar.

En subsidio, deduce demandante de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, sosteniendo que en virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicita se declare que entre la demandada y su representada existió relación laboral entre el 26 de agosto de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023, bajo las características que se





derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7 del Código del Trabajo.

Expone, en cuanto a la continuidad de los servicios, que en virtud de lo expuesto solicita al Tribunal se declare la continuidad de los servicios prestados por su mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles desde el 26 de agosto de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Señala, respecto de las indemnizaciones adeudadas, que con motivo del despido injustificado de su representada, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

- a) En virtud del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo: \$1.114.170.-
- b) En virtud del inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios, correspondientes al máximo legal: \$12.255.870.-
- c) En virtud de la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del cincuenta por ciento de las indemnizaciones por años de servicio: \$6.127.935.-
- d) Feriado legal, proporcional y progresivo.

Indica que por estos conceptos la demandada le adeuda a su mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados devengados:

- Feriado legal: \$14.707.044, que equivalen a trescientos noventa y seis días (dieciocho años).
- Feriado proporcional: \$304.850, que equivalen a ocho coma veintiún días (cuatro meses y cinco días).
- Compensación de feriado progresivo en virtud del artículo 68 del Código del Trabajo: \$74.278, que equivalen a dos días.

Finalmente agrega, en cuanto a otras prestaciones, a las sumas por indemnizaciones y feriado proporcional detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de:



- a) Cotizaciones de seguridad social (Administradora de Fondos de Pensiones, salud y cesantía) durante todo el período que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal.
- b) Las que deriven de la aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, denominada ley Bustos, según liquidación a practicar.

**SEGUNDO:** Que don Sótero Calvo Vicentt, abogado, en representación de la demandada Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, solicita se sirva tener por contestada la denuncia interpuesta por doña Lidia De Lourdes Parra Martínez en los términos señalados precedentemente y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

En subsidio, contesta la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, pidiendo, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Indica que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo viene en negar categóricamente todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda, que pueden resumirse en los siguientes:

- a) No es efectivo que la denunciante haya desarrollado sus servicios bajo vínculo regido por el Código del Trabajo.
- b) No es efectivo, que la Municipalidad de Los Ángeles, o alguno de sus funcionarios, dependientes o prestadores de servicios haya realizado actos o hechos de discriminación en contra de la denunciante, o haya vulnerado los derechos fundamentales de ésta en los términos descritos en la denuncia.
- c) No es efectivo que la Municipalidad de Los Ángeles, haya puesto término a su contrato de prestación de servicios sin razón ni merito legal.
- d) No es efectivo que la Municipalidad de Los Ángeles, deba pagar a la denunciante la indemnización de daño por despido discriminatorio



del número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo por la suma de \$12.255.870 o la que el Tribunal determine.

e) No es efectivo que la Municipalidad de Los Ángeles, deba pagar a la denunciante la suma de \$12.255.870 por años de servicio.

f) No es efectivo que la Municipalidad de Los Ángeles deba pagar a la denunciante la suma de \$6.127.935, equivalente a un cincuenta por ciento de recargo por aplicación de la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo.

g) No es efectivo que la Municipalidad de Los Ángeles deba pagar a la denunciante la suma de \$1.114.170 por concepto de indemnización por falta de aviso previo.

h) No es efectivo que la Municipalidad de los Ángeles adeude y deba los conceptos demandados por la denunciante por concepto de feriado legal, progresivo y proporcional indicados en su denuncia.

i) No es efectivo que sea procedente la nulidad de despido ni que su representada deba pagar los honorarios de la actora hasta la convalidación de éste.

j) No es efectivo que la Municipalidad de Los Ángeles adeude o deba pagar cotizaciones previsionales (Administradora de Fondos de Pensiones, salud y cesantía) a la denunciante.

k) No es efectivo que el monto de los honorarios percibidos por la denunciante sea de \$1.114.170.-

Agrega que la demandante se desempeñó como prestadora de servicios a honorarios del municipio, ello según el siguiente detalle:

a) Año 2005 contrato de prestación de servicios con vigencia desde el 26 de agosto al 31 de diciembre, cumpliendo funciones en el CAS Santiago Bueras.

b) Año 2006, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 30 de junio y luego en virtud de un segundo contrato de prestación de servicios desde el 01 de julio al 30 de septiembre de 2006, ello para desempeñar funciones en el CAS Santiago Bueras.



- c) Año 2007, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 30 de junio, el cual fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2007, ello para desempeñar funciones en el CAS Santiago Bueras.
- d) Año 2008, contrato de prestación de servicios desde el 02 de enero al 31 de diciembre de 2008, ello para desempeñar funciones en el CAS Santiago Bueras.
- e) Año 2009, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2009, ello para desempeñar funciones en el CAS Santiago Bueras.
- f) Año 2010, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2010, ello para desempeñar funciones en el CAS Santiago Bueras.
- g) Año 2010, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2010, ello para desempeñar funciones en el CAS Santiago Bueras.
- h) Año 2011, contrato de prestación de servicios desde el 01 de marzo al 31 de diciembre de 2011, ello para desempeñarse en el Programa Prevención de Violencia Intrafamiliar del Centro de la Mujer de Los Ángeles-Sernam, desarrollando funciones de apoyo en el trabajo preventivo desarrollado en terreno.
- i) Año 2012, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2012, ello para desempeñarse en el Programa Prevención de Violencia Intrafamiliar del Centro de la Mujer de Los Ángeles-Sernam, desarrollando funciones de apoyo en el trabajo preventivo desarrollado en terreno.
- j) Año 2013, contrato de prestación de servicios desde el 02 de enero al 31 de diciembre de 2013, ello para desempeñarse en el Programa Prevención de Violencia Intrafamiliar del Centro de la Mujer de Los Ángeles-Sernam, desarrollando funciones de monitora.
- k) Año 2014, contrato de prestación de servicios, ello para desempeñarse en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, desarrollando funciones de monitora.



l) Año 2015, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2015, ello para desempeñarse en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, desarrollando funciones de prevención en terreno y actividades comunitarias.

m) Año 2016, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2016, ello para desempeñarse en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, desarrollando funciones de acciones de primera acogida y atención a mujeres consultantes y trabajo en redes comunitarios.

n) Año 2017, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2017, ello para desempeñarse en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, desarrollando funciones de acciones de primera acogida y atención a mujeres consultantes y trabajo en redes comunitarios.

ñ) Año 2018, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 30 de junio de 2018, siendo prorrogado hasta el 31 de diciembre del mismo año, ello para desempeñarse en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, desarrollando funciones como asistente social de intervención.

o) Año 2019, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 30 al 31 de diciembre de 2019, ello para desempeñarse en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, desarrollando funciones de diagnóstico, planificación y diseño de las intervenciones propias del programa.

p) Año 2020, contrato de prestación de servicios desde el 01 de abril al 31 de diciembre de 2020, ello para desempeñarse en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, desarrollando funciones de diagnóstico, intervención, evaluación, seguimiento y derivación de usuarias del programa.

q) Año 2021, contrato de prestación de servicios desde el 04 de enero al 31 de marzo de 2021, realizando funciones de participación en el proceso de diagnóstico y planificación del centro, participar en reuniones de equipo e instituciones colaboradoras, siendo celebrado



un nuevo contrato desde el 01 de abril al 31 de diciembre del mismo año, ello para desempeñarse también en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, desarrollando funciones de participación en el diseño de las intervenciones en conjunto con psicóloga y abogada.

r) Años 2022 y 2023, contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022 e idénticas fechas para el año 2023, ello en ambos casos para desempeñarse en el Centro de la Mujer de Los Ángeles, ello para participar en el proceso de diagnóstico y planificación del dispositivo, así como la elaboración del Proyecto del Centro de la Mujer, entre otras.

Relata que cabe precisar que desde el año 2011 sus contratos de prestaciones de servicios se enmarcan en los Convenios suscritos entre la Municipalidad de Los Ángeles y Senameg, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de conformidad a lo establecido en el artículo 4 de la ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades que dispone “Las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con:

- a) La educación y la cultura;
- b) La salud pública y la protección del medio ambiente;
- c) La asistencia social y jurídica;
- d) La capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo;
- e) El turismo, el deporte y la recreación;
- f) La urbanización y la vialidad urbana y rural;
- g) La construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias;
- h) El transporte y tránsito públicos;
- i) La Gestión del Riesgo de Desastres en el territorio de la comuna, la que comprenderá especialmente las acciones relativas a las Fases de Mitigación y Preparación de estos eventos, así como las acciones vinculadas a las Fases de Respuesta y Recuperación frente a emergencias.



- j) El desarrollo, implementación, evaluación, promoción, capacitación y apoyo de acciones de prevención social y situacional, la celebración de convenios con otras entidades públicas para la aplicación de planes de reinserción social y de asistencia a víctimas, así como también la adopción de medidas en el ámbito de la seguridad pública a nivel comunal, sin perjuicio de las funciones del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de las Fuerzas de Orden y Seguridad;
- k) La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y
- l) El desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.
- m) La promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, la prevención de vulneraciones de derechos y la protección general de los mismos.”

Manifiesta que lo anterior es relevante por cuanto ninguna de las funciones descritas en el artículo 4 corresponde a una función propiamente municipal, sino que respecto a ellas la ley autoriza a los municipios a intervenir y es en ese contexto que se ejecuta en esta comuna el convenio para el funcionamiento del Centro de la Mujer.

Sostiene que en efecto las funciones propiamente municipales son aquellas que establece el artículo 3 de la ley 18.695 al disponer “Corresponderá a las municipalidades, en el ámbito de su territorio, las siguientes funciones privativas:

- a) Elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales;
- b) La planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- c) La promoción del desarrollo comunitario;
- d) Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos, dentro de la comuna, en la forma que determinen las leyes y las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo;



e) Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo, y

f) El aseo y ornato de la comuna. Respecto a los residuos domiciliarios, su recolección, transporte y/o disposición final corresponderá a las municipalidades, con excepción de las que estén situadas en un área metropolitana y convengan con el respectivo gobierno regional que asuma total o parcialmente estas tareas. Este último deberá contar con las respectivas autorizaciones de las Secretarías Regionales Ministeriales de Vivienda y Urbanismo, de Medio Ambiente y de Salud. En estos casos, la municipalidad transferirá al gobierno regional el total o la parte proporcional de los derechos de aseo cobrados que correspondan a las tareas asumidas por éste, según se determine en el acuerdo respectivo. El alcalde que no cumpla con este deber podrá ser sancionado por el tribunal electoral regional competente por notable abandono de deberes o mediante la aplicación de alguna de las medidas disciplinarias dispuestas en las letras a), b) o c) del artículo 120 de la ley N° 18.883.”

Expone que así, las funciones realizadas por la denunciante se enmarcan en el funcionamiento de los Centros de la Mujer, mediante convenios de transferencia de fondos y ejecución suscritos entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, dirección regional de Bio Bio y su mandante, y financiadas a través de dichos recursos.

Señala que el 30 de noviembre de 2023 doña Lidia Parra es notificada que tanto el “Convenio de Continuidad y Transferencia de Recursos de Fondos y Ejecución Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género “Dispositivos Centros de la Mujer”, como su contrato de prestación de servicios finalizan el 31 de diciembre de ese mismo año, por lo que se informa que su contrato no será renovado para el año en curso.





Indica, en cuanto a la existencia de la relación laboral o funcionaria como presupuesto de la acción de tutela, que no es posible al Tribunal acceder a la demanda de autos, por cuanto es requisito “sine qua non” de la acción deducida, que la vulneración de derechos fundamentales reclamada, se enmarque en el contexto de una relación laboral, sea que aquella este regida por el Código del Trabajo, o se refiera a las relaciones funcionarias, fundadas en los estatutos especiales, que regulan el ejercicio de la función pública.

Agrega que a este respecto, la relación habida entre el municipio, y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez fue una prestación de servicios, de carácter civil que, en consecuencia, se rige por dichas normas, sin que a su respecto resulten aplicables las normas del artículo 458 y siguientes del Código del Trabajo, ni directamente, ni como funcionaria pública, pues doña Lidia Parra jamás tuvo dicho carácter.

Relata que a mayor abundamiento, el contrato de prestación de servicios de doña Lidia Parra Martínez, si bien es cierto se celebra bajo las normas del artículo 4 de la ley 18.883, se rige por las normas del Derecho Civil. En efecto, lo que el artículo 4 de la ley 18.883 hace es determinar los casos excepcionales en que los municipios pueden contratar sobre la base de honorarios, señalando al respecto que “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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



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

Manifiesta que así es que durante el tiempo que se prolongó la prestación de servicios de la denunciante, ésta mantuvo con la Municipalidad de Los Ángeles, un vínculo jurídico a honorarios, por lo tanto, nunca se rigió esta relación por las normas de la ley 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, ni mucho menos por las normas del Código del Trabajo, sino que por las reglas relativas al arrendamiento de servicios inmateriales del artículo 2006 y siguientes del Código Civil Chileno.

Sostiene que se debe tener presente, en primer lugar, que el artículo 7 del Código del Trabajo reza “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 dichos servicios una remuneración determinada.” Por su parte el inciso primero del artículo 8° del cuerpo legal citado preceptúa “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el precepto anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.”

Expone que de los preceptos reproducidos anteriormente se desprenden los requisitos propios de una relación laboral, a saber, a) una prestación de servicios personales, b) una remuneración por éstos y c) la ejecución del servicio bajo subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se efectúa.

Señala que previo al análisis de las exigencias anteriormente citadas para los efectos de determinar la concurrencia de una relación laboral en los términos de los artículos 7 y 8 del Código del ramo, es necesario considerar en primer lugar que el artículo 4 de la ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, dispone “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias,



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

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

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

Indica que del mismo modo, debe tener en consideración que la citada ley 18.883 prescribe en su artículo 3 “Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación.

El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo.”

Agrega que de lo antes reseñado se desprende que la relación contractual habida entre doña Lidia de Lourdes Parra Martínez y la Municipalidad de Los Ángeles, lo era bajo la modalidad de un contrato a honorarios, conclusión que por lo demás se ve refrendada, por un lado, por los Decretos Alcaldicios en que se aprobaban dichos contratos de prestación de servicios y, por otro, por las boletas de honorarios que emitió la demandante a nombre del municipio con motivo de la prestación de servicios antes referida, exclusiva forma de retribución que se utilizó desde que la denunciante comenzó a prestar servicios para la Municipalidad de Los Ángeles.

Relata que, en ese contexto, los indicios de subordinación y dependencia que relata la denunciante no son tales, por cuanto todas



las acciones realizadas por el Municipio en dicho sentido tienen como objeto el efectivo cumplimiento de las obligaciones adquiridas mediante los convenios suscritos con Sernameg, tal como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente. Así se desprende claramente de una de las cláusulas del Convenio, que señala: “Que conforme a los objetivos y fines, el ejecutor (Municipio) se compromete a implementar y ejecutar en el territorio que se acuerda en las cláusulas siguientes, el modelo programático SERNAMEG, según las orientaciones técnicas vigentes del dispositivo Centros de la Mujer y cuyo modelo se detallará en las cláusulas siguientes.” Como se acreditará, el municipio asume obligaciones técnicas, financieras, administrativas entre otras, encontrándose expresamente normado por convenio todo lo relativo a los equipos de trabajo.

Manifiesta, respecto a lo anterior es necesario señalar que los derechos reconocidos en dichos contratos, tales como descansos y otros, corresponden a las orientaciones técnicas sustentadas en los mismos convenios, así como a lo dictaminado reiteradamente por la Contraloría General de la República en esta materia. En este sentido, no altera la naturaleza del contrato de prestación de servicios en la administración pública la existencia de derechos o condiciones similares a las establecidas para los funcionarios municipales con la única limitación de establecerse debidamente en los respectivos contratos de honorarios.

Sostiene, en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales que reclama la denunciante, que sin perjuicio que esta parte ha negado que la Municipalidad de Los Ángeles, o alguno de sus funcionarios, dependientes o prestadores de servicios haya realizado actos de discriminación en contra de la denunciante, o haya vulnerado los derechos fundamentales de esta en los términos descritos en la denuncia de autos es necesario precisar que durante el tiempo que doña Lidia Parra prestó servicios para el Centro de la Mujer, fueron



atendidas todas sus solicitudes y permisos, fueron respetadas y tramitaron todas sus licencias médicas y se le otorgó todos los descansos y permisos solicitados. Dada una situación particular de salud que enfrentó la denunciante, se le otorgaron todas las facilidades para concurrir al médico además se le otorgó la posibilidad de realizar sus funciones mediante la modalidad de teletrabajo, en circunstancias que tanto en el municipio como en el Centro de la Mujer se había dispuesto el retorno a la presencialidad, circunstancia aquella que no podrá negar la denunciante.

Expone que lo que la denunciante relata como supuestos actos de discriminación se reducen solo a que la encargada del Centro de la Mujer le habría señalado que la razón de la no contratación para el año 2024 se debería a “sus problemas de salud”, aseveración que niega categóricamente, ello puesto que la salud de la actora se ha visto afectada desde hace mucho tiempo antes, no obstante, el municipio jamás se planteó el término de su contratación por tal motivo, sino que -como se indicó- obedece a que terminó el Convenio de Continuidad y Transferencia de Recursos de Fondos y Ejecución Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género” Dispositivos Centros de la Mujer” suscrito por la Municipalidad de Los Ángeles y el Sernameg, situación notificada oportuna y personalmente a la denunciante mediante Ordinario 927 de 30 de noviembre de 2023, el cual en lo medular señala “tanto el Convenio de Continuidad y Transferencia de Recursos de Fondos y Ejecución Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género “Dispositivos Centros de la Mujer”, como su contrato de prestación de servicios finalizan el 31 de diciembre de ese mismo año, por lo que se informa que su contrato no será renovado para el año 2024.”

Señala que del mismo modo, la tesis de la denunciante respecto de la supuesta vulneración de derechos fundamentales por discriminación por razones de salud cae por sí sola, ello toda vez que debido al término del referido convenio con Sernameg igualmente fue



imposible renovar la contratación de doña Jacqueline Burgos y doña Ángela Osses, quienes también se desempeñaban en el dispositivo Centro de la Mujer.

Indica que así las cosas, en el contexto dado, el único supuesto hecho que serviría para sustentar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales formulada en contra de su representada por parte de doña Lidia Parra Martínez sería que la coordinadora del Centro de la Mujer le habría dicho que la no renovación de su contrato de prestación de servicios para el año 2024 se debería a “sus problemas de salud”, sin embargo, ocurre que debido a que el convenio de transferencia de fondos y ejecución suscritos entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, dirección regional de Bio Bio y su representada no se renovó para el año en curso, motivo por el cual no fue posible realizar renovar la contratación para el año 2024 a doña Lidia Parra y a otros prestadores de servicios como doña Ángela Osses y doña Jacqueline Burgos, a quienes tampoco se contrató para la presente anualidad.

Agrega que como corolario, necesario resulta reflexionar respecto del uso y abuso indiscriminado de la institución de la tutela de derechos fundamentales que desde un tiempo a esta parte se está dando en los Tribunales del país, figura jurídica que está siendo utilizada como medio de desprestigio del empleador y como un instrumento para pretender la obtención de indemnizaciones improcedentes lo que, en definitiva, pone en riesgo la credibilidad de una institución jurídica creada para dar protección a los trabajadores que ven realmente conculcadas una o varias de sus garantías fundamentales.

Relata que la mala fe con que actúa la actora y el ánimo de enriquecimiento sin causa que persigue en autos es evidente, sólo a título de ejemplo, cabe señalar que pretende percibir \$14.707.044 por trescientos noventa y seis días de feriado legal, ello no obstante haber hecho uso de todos los permisos establecidos en sus contratos.



Asimismo, pretende una indemnización por \$12.255.870 como indemnización por haber padecido de discriminación al haber sido desvinculada por “sus problemas de salud”, ello pese a que se le informó y notificó el motivo de la no contratación para el presente año y que doña Lidia Parra tiene pleno y cabal conocimiento que a raíz del término del convenio entre el municipio y Sernameg también se debió prescindir para este año de otras prestadoras de servicios del dispositivo Centro de la Mujer, circunstancia que lógicamente no señala en su libelo.

Manifiesta que como ya se ha señalado majaderamente, a la denunciante le unía un contrato a honorarios con su mandante, por lo que malamente puede existir despido en un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales regido por las normas del artículo 2.006 y siguientes del Código Civil.

Sostiene que así las cosas, y tal como se ha señalado, en el caso sublite no ha existido un contrato de trabajo, sino varios contratos a honorarios y varios de ellos por funciones distintas. En consecuencia, lo único que ocurrió en los hechos es que el último contrato a honorarios celebrado con la denunciante expiró indefectiblemente el 31 de diciembre de 2023. En efecto, la cláusula octava del aludido contrato de prestación de servicios indicaba “Se deja constancia que este contrato comenzará a regir a contar del 01 de Enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2023, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula sexta del presente contrato.”

Expone que en este sentido, la Contraloría General de la República, quien es el ente de control de los organismos públicos y quien tiene la potestad interpretativa en materia de normas de derecho administrativo, mediante Dictamen 57961 de 12 de septiembre de 2011, ha señalado “Sobre el particular, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º inciso 3º de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las



personas contratadas a honorarios se rigen por las reglas que establezca el contrato y no les son aplicables las disposiciones estatutarias contenidas en dicho cuerpo legal.”

Señala que a mayor abundamiento, como se indicó, el 30 de noviembre de 2023 doña Lidia de Lourdes Parra Martínez fue notificada que tanto el Convenio de Continuidad y Transferencia de Recursos de Fondos y Ejecución Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género “Dispositivos Centros de la Mujer”, como su contrato de prestación de servicios finalizaban el 31 de diciembre del mismo año, informándosele que su contrato no sería renovado para el año en curso.

Indica que en efecto, en reunión sostenida entre la Municipalidad de Los Ángeles y Sernameg el 21 de noviembre de 2023, en que se abordaron como temas el cierre de la Casa de Acogida (otro dispositivo ejecutado en la comuna mediante convenio con Sernameg, y la destinación de dichos recursos para la apertura de un nuevo programa CARI, (Centro de Atención Reparatoria Integral en la comuna de Los Ángeles), que además absorbería los recursos hasta la fecha utilizados para financiar los honorarios de la denunciante, los que para el presente año, serían destinados a la contratación de profesionales a ejecutar funciones en el CARI.

Agrega que no existiendo la relación laboral que reclama la demandante y menos aún el despido señalado, no es posible acceder al pago de las prestaciones demandadas, menos aún al pago de cotizaciones previsionales, pues dada la naturaleza del vínculo contractual existente con su mandante, no pesaba sobre su representada la obligación de pago.

Relata que sin perjuicio de lo expuesto precedentemente y para el improbable evento de que del Tribunal declarase la existencia de una relación laboral habida entre la denunciante y su mandante, ruega tener presente lo siguiente:





a) Prestaciones por despido injustificado: En cuanto a la indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva de aviso previo, recargo legal de la letra b) del artículo 168 del Código del trabajo, resulta claro y evidente que al no existir relación laboral y/o despido injustificado, no resulta procedente el pago de las prestaciones demandadas en tal sentido.

b) Feriado: Excepción de prescripción: Respecto del feriado legal por \$14.707.044 (trescientos noventa y seis días por dieciocho años); cuatro meses y cinco días de feriado proporcional por \$304.850 (ocho coma veintiún días) y feriado progresivo por \$74.2778 por (dos días) ha operado la prescripción de dos años establecida en el artículo 510 del Código del Trabajo, norma que en lo pertinente dispone “Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.”

Manifiesta, respecto de los periodos restantes de feriado reclamado, negar adeudar suma alguna por este concepto toda vez que mientras se ejecutaron los servicios contratados, la demandante hizo uso de los descansos según señalaba su contrato de prestación de servicios, circunstancia que se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente.

c) Nulidad de despido: Se solicita el rechazo de la demanda en cuanto a la aplicación de la sanción de la nulidad de despido por cuanto, de conformidad al criterio sostenido de la Excelentísima Corte Suprema en sentencia recaída en Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rol N°105.9736-2022 de 03 de abril de 2023, que sobre el particular resolvió “Quinto: Que, si bien puede sostenerse que el fallo que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de evidente naturaleza declarativa, y que procede sancionar al empleador con la nulidad del despido en caso de constatarse que dejó de pagar en forma íntegra y oportuna las cotizaciones previsionales, tal conclusión varía cuando se trata, en su origen, de relaciones laborales que provienen de un contexto de contratación a honorarios celebrados



por órganos de la Administración del Estado, pues, en tales casos, concurre un elemento que permite diferenciar su aplicación, por cuanto surgieron al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, particularidad que permite entender que no responde a la hipótesis estricta para la que se previó la nulidad del despido, que excluye, además, la idea de simulación o fraude del empleador que intenta ocultar, mediante la referida fórmula contractual, la existencia de una relación laboral, contravención que justifica el castigo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, según lo expuesto, la aplicación –en estos casos– de la sanción referida, 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 firme, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional y desmesurada para el trabajador, que puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del cese injustificado de la relación laboral, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando tal vinculación se establece con un órgano de la Administración del Estado, amparada, en su origen, en un determinado estatuto legal, propio de dicho sector, por lo que no correspondía conceder la sanción aludida, concluyéndose, por tanto, que el recurso deducido por el demandante, sustentado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a su artículo 162, resultaba improcedente.”

Sostiene que en este sentido olvida la actora que con la entrada en vigor de la ley 21.133 de 2019 se inició la cotización obligatoria de los trabajadores que emiten boletas de honorarios, incorporándoles a los regímenes de protección social y otorgándoles la misma cobertura de quienes trabajan de manera dependiente, por lo que en ese sentido no resulta procedente esta pretensión de doña Lidia Parra.



d) De la indemnización del número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo: Que, de conformidad a lo indicado, al no existir vulneración de derechos fundamentales, particularmente al derecho a la no discriminación arbitraria, no es posible sostener que a la denunciante se le haya causado daño moral alguno con la actuación del municipio. Su mandante entiende que cualquier tipo de terminación de servicios, provoca una afectación, sin embargo, ese solo hecho no es suficiente para determinar la procedencia del daño moral, el que finalmente deberá ser probado, teniendo presente que para su debida ponderación deberán acreditarse todos y cada uno de los presupuestos que lo hacen procedente.

Finalmente expone que en este orden de ideas, sin perjuicio de que por lo ya latamente expuesto hemos sostenido la improcedencia de las sumas demandadas, cabe hacer presente al Tribunal que ante el improbable caso que se dé lugar a alguna de ellas, debe tenerse en consideración un antecedente muy relevante y es que, de todos los honorarios pagados a la actora, ésta percibió la respectiva devolución del impuesto retenido por concepto de impuesto de segunda categoría, por lo que ante el hipotético e improbable caso que estime que tales conceptos constituían remuneración, no puede considerarse para ningún efecto indemnizatorio el total bruto de las boletas emitidas ello por cuanto la retención fue percibida por la denunciante en su devolución anual de impuestos y el volver a computarlo constituye un enriquecimiento sin causa.

**TERCERO:** Que la demandante, evacuando el traslado conferido respecto de la excepción de prescripción del feriado, solicita su rechazo en todas sus partes, con costas, alegaciones cuya resolución se dejó para sentencia definitiva.

**CUARTO:** Que en audiencia preparatoria se estableció como hecho indubitado que la actora doña Lidia de Lourdes Parra Martínez prestó servicios para la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles entre el 26 de agosto de 2005 y el 31 de diciembre de 2023.



**QUINTO:** Que en la audiencia de juicio la demandante doña Lidia de Lourdes Parra Martínez produjo la siguiente prueba:

**1.- DOCUMENTAL:** a) Ordinario 927 emitido el 30 de noviembre de 2023 por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

b) Decreto 910 de 30 de agosto de 2005, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

c) Contrato de prestación de servicios celebrado el 26 de agosto de 2005 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

d) Decreto 761 de 17 de julio de 2016, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles

e) Decreto 816 de 01 de agosto de 2006, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

f) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de julio de 2006 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

g) Decreto 1.130 de 07 de noviembre de 2006, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles

h) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de octubre de 2006 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

i) Decreto 147 de 02 de febrero de 2007, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

j) Decreto 886 de 26 de julio de 2007, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

k) Ordinario 13.385 de 19 de julio de 2007, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

l) Decreto 91 de 21 de enero de 2008, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

m) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de enero de 2008 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.



- n) Decreto 1.893 de 31 de diciembre de 2008, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
- ñ) Contrato de prestación de servicios celebrado el 31 de diciembre de 2008 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.
- o) Decreto 117 de 22 de enero de 2010 emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
- p) Contrato de prestación de servicios celebrado el 31 de diciembre de 2009 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.
- q) Decreto 369 de 07 de febrero de 2011, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
- r) Contrato de prestación de servicios celebrado el 31 de diciembre de 2010 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.
- s) Decreto 708 de 17 de marzo de 2011, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
- t) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de marzo de 2011 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.
- u) Decreto 305 de 07 de febrero de 2012, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
- v) Contrato de prestación de servicios celebrado el 30 de diciembre de 2011 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.
- w) Decreto 846 de 26 de marzo de 2013, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
- x) Contrato de prestación de servicios celebrado, sin fecha, entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.
- y) Decreto 1.088 de 24 de marzo de 2014, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.



z) Contrato de prestación de servicios celebrado, sin fecha, entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

aa) Decreto 789 de 05 de marzo de 2015, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

bb) Contrato de prestación de servicios celebrado, sin fecha, entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

cc) Decreto 837 de 01 de marzo de 2016, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

dd) Decreto 2.653 de 02 de agosto de 2016, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

ee) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de julio de 2016 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

ff) Decreto 538 de 16 de febrero de 2017, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

gg) Decreto 1.339 de 25 de abril de 2017, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

hh) Contrato de prestación de servicios celebrado el 20 de enero de 2017 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

ii) Decreto 1.326 de 24 de abril de 2018, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

jj) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de enero de 2018 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

kk) Decreto 2.975 de 01 de agosto de 2018, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

ll) Contrato de prestación de servicios celebrado el 02 de julio de 2018 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.



mm) Decreto 1.471 de 16 de abril de 2019, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

nn) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de enero de 2019 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

ññ) Decreto 4.573 de 09 de diciembre de 2019 emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

oo) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de abril de 2020 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

pp) Decreto 1.509 de 12 de junio de 2020, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles,

qq) Contrato de prestación de servicios celebrado el 04 de enero de 2021 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

rr) Decreto 442 de 17 de febrero de 2021, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

ss) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de abril de 2021 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

tt) Decreto 1.439 de 20 de mayo de 2021, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

uu) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de enero de 2022 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

vv) Decreto 1.881 de 19 de mayo de 2022, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

ww) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de enero de 2023 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

xx) Decreto 1.775 de 14 de abril de 2023, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.



yy) Contrato de prestación de servicios celebrado el 02 de agosto de 2023 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

zz) Decreto 4.555 de 11 de octubre de 2023, emitido por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

aaa) Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles con los siguientes números; 1, 3 al 6 todas de 2005; 7 al 18 todas de 2006; 20 al 31 todas de 2007; 32 al 43 todas de 2008; 44 al 55 todas de 2009; 56 al 68 todas de 2010; 69 al 80 todas de 2011; 81, 82, 84 al 92 todas de 2012; 93 al 95, 97 al 104, 106 todas de 2013; 108 al 118 todas de 2014; 119 al 123, 125 al 130 todas de 2015; 131 al 135, 137, 139 al 143 todas de 2016; 144 al 155 todas de 2017; 156 al 165 todas de 2018; 166 al 178 todas de 2019; 180 al 192 todas de 2020; 193 al 205 todas de 2021; 206 al 217 todas de 2022; 218, 220 al 228, 235, 237 todas de 2023.

bbb) Comprobantes de licencia médica presentadas por la demandante el 13 de junio, 04 de julio, 04 de agosto, 04 de septiembre y 06 de octubre de 2023.

ccc) Informes de labor mensual presentados por la actora correspondientes a abril, junio y agosto 2021; marzo, julio, septiembre, octubre y diciembre de 2022, marzo, febrero, marzo y septiembre de 2023.

ddd) Pauta de evaluación de desempeño laboral dispositivos Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, correspondiente a la demandante, emitida el 23 de noviembre de 2023.

**2.- CONFESIONAL:** Comparece a absolver posiciones don Raúl Francisco Fuentes Pereira, en representación de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en registro de audio.

**3.- TESTIMONIAL:** a) Doña Ángela Soledad Osses Vera, cuarenta y un años, trabajadora social, cédula nacional de identidad número





15.206.579-5, domiciliada en avenida La Trinidad número 1188 Parque Sor Vicenta de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

b) Doña Consuelo Soledad Díaz Castro, treinta y dos años, abogada, cédula nacional de identidad número 17.981.889-2, domiciliada en avenida Nieves Vásquez número 478 de esta comuna, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

c) Doña Yasna Paola Pacheco Reyes, cuarenta y ocho años, trabajadora social, cédula nacional de identidad número 14.578.703-3, domiciliada en calle Iquique número 396 Ciudades de Chile de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

d) Doña Jaqueline Jeannette Burgos Beltrán, cincuenta y nueve años, contador, cédula nacional de identidad número 10.595.943-5, domiciliada en villa Pulmahue número Z-18 de esta comuna, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

**4.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:** La demandada exhibió los siguientes documentos: a.1) Contrato de prestación de servicios celebrados entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2023.

b) Decretos o resoluciones que apruebas la contratación de la actora correspondiente al período que media entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2023.

c) Informes de gestión mensual emitidos por la demandante y visados por la jefatura correspondiente al período que media entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2023.

No se hará lugar a la solicitud de apercibimiento contemplado en el número 5 del artículo 453 del Código del Trabajo por no exhibir la demandada la documental correspondiente al período que media entre el 26 de agosto de 2005 y el 31 de diciembre de 2016, al no existir obligación legal de que dichos documentos obren en su poder. A



mayor abundamiento, en lo relativo a los contratos de prestación de servicios, éstos fueron acompañados por la actora, de forma tal que la aplicación del apercibimiento legal resulta inocua.

**5.- OFICIOS:** a) Administradora de Fondos de Pensiones ProVida, evacuado el 14 de junio del presente año que remite certificado de cotizaciones previsionales de la demandante correspondiente al período que media entre marzo de 2001 y mayo del año en curso.

b) Administradora de Fondos de Cesantía, evacuado el 07 de junio del presente año que remite certificado de cotizaciones previsionales de la actora correspondiente al período que media entre agosto de 2005 y diciembre de 2023.

c) Fondo Nacional de Salud, evacuado el 23 de mayo del año en curso que informa que la demandante no registra afiliación en dicha institución previsional.

**SEXTO:** Que la demandada Ilustre Municipalidad de Los Ángeles rindió la siguiente prueba:

**1.- DOCUMENTAL:** a) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de enero de 2022 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

b) Decreto 1881 dictado el 19 de mayo de 2022 que aprueba contrato de prestación de servicios de la actora.

c) Contrato de prestación de servicios celebrado el 01 de enero de 2023 entre la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles y doña Lidia de Lourdes Parra Martínez.

d) Decreto 1775 dictado el 14 de abril de 2023 que aprueba contrato de prestación de servicios de la demandante.

e) Ordinario 927 de 30 de noviembre de 2023 remitido por el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles a la actora que comunica la renovación de contrato de prestación de servicios.

f) Set de boletas de honorarios de la demandante con sus respectivos informes de actividades y permisos, correspondientes a los años 2022 y 2023.



- g) Acta supervisión-asesoría en terreno efectuada por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género el 06 de diciembre 2023.
- h) Convenios celebrados por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles correspondientes a los años 2020, 2021, 2022 y 2023.
- i) Modificación de convenio celebrado por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles correspondiente al año 2021.
- j) Orientaciones técnicas dispositivo Centro de la Mujer establecidas por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género para los convenios celebrados por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.

**2.- CONFESIONAL:** Compareció a absolver posiciones doña Lidia de Lourdes Parra Martínez, quien, previamente juramentada, declaró lo que consta en registro de audio.

**3.- TESTIMONIAL:** a) Doña Karen Alejandra Mora Fernández, cuarenta y dos años, trabajadora social, cédula nacional de identidad número 15.176.356-5, domiciliada en calle Colo Colo número 0455 de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

b) Doña Susana Úrsula Parra González, cuarenta y tres años, trabajadora social, cédula nacional de identidad número 14.068.498-8, domiciliada en calle Colo Colo número 0455 de esta comuna, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

c) Doña Ángeles Carolina Soto Villagrán, cuarenta y tres años, trabajadora social, cédula nacional de identidad número 14.569.388-8, domiciliada en calle Colo Colo número 0455 de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

d) Don Magdiel Alvano Medina Fernández, cuarenta y seis años, trabajador social, cédula nacional de identidad número 13.386.909-9, domiciliado en calle Colo Colo número 0455 de esta comuna, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en registro de audio.



**SÉPTIMO:** Que ambos litigantes formularon sus observaciones a la prueba rendida y sus conclusiones a la misma.

**OCTAVO:** Que para un mejor acierto de la sentencia cabe precisar que doña Lidia de Lourdes Parra Martínez dedujo en contra de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles una acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión de su despido, sustentada en que se conculcó su garantía fundamental consistente en el principio de la no discriminación, pretensiones que la demandada solicita sean desestimadas atendida su improcedencia al no existir relación laboral entre ambos litigantes.

**NOVENO:** Que al respecto conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”, agregando su inciso segundo “También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”, prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias



ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

**DÉCIMO:** Que es necesario precisar que al ser la actora quien imputa a la demandada los actos que en su concepto importan una vulneración de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos.

La conclusión precedente en caso alguno importa una conculcación al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por cuanto la demandante tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad.

Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.” (Don José Luis Ugarte Cataldo, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, Editorial Thomson Reuters, Primera Edición, septiembre de 2018, página 74).



**DÉCIMO PRIMERO:** Que en este orden de ideas, es menester pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos vulneratorios de los derechos fundamentales de la actora, debiendo tenerse presente que la infracción al principio de la no discriminación implica la concreción de un acto que tuvo por objeto alterar la igualdad entre las personas o, en otras palabras, dar un trato de inferioridad a una persona por motivos sociales, religiosos, políticos, etc., según se lee en el artículo 2 de Código del Trabajo que consagra casos de discriminación en una enunciación que sin embargo no es taxativa, y que en la especie tienen por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Al respecto conviene tener presente que el principio de la no discriminación no sólo se refiere a las conductas ligadas al acceso al empleo, es decir, ofertas de trabajo y selección de personal, sino también a aquellas referidas al desarrollo de la relación laboral propiamente tal, es decir, a las condiciones de trabajo y a la causa de término de la misma, principio que habría sido conculcado, según se desprende del libelo, porque la motivación del despido comunicado a la demandante por parte de su ex jefatura, doña Karen Mora Fernández, obedece a sus problemas de salud (esclerodermia y trombosis), aun cuando dichas enfermedades están controladas y no resultan ser un impedimento para realizar sus funciones, más aún cuando, la demandada no expresó, al momento de notificar la decisión, cómo es que los citados problemas de salud impiden, o importan un obstáculo, para que la actora cumpliera sus labores.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que precisado lo anterior, para una adecuada resolución de la presente controversia, es necesario determinar la existencia de la relación laboral habida entre ambos litigantes y para ello es necesario considerar que el artículo 7 del Código del Trabajo reza “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 dichos servicios una remuneración determinada.” Por su parte el inciso primero del artículo 8 del cuerpo legal citado preceptúa “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el precepto anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.”

**DÉCIMO TERCERO:** Que de los preceptos reproducidos anteriormente se desprenden los requisitos propios de una relación laboral, a saber, una prestación de servicios personales, una remuneración por éstos y la ejecución del servicio bajo subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se efectúa. En lo referente al último elemento reseñado en el fundamento precedente, la subordinación y dependencia en que deben ejecutarse los servicios, importante es precisar su concepto. Al respecto, doña Gabriela Lanata Fuenzalida en su obra “Contrato Individual de Trabajo”, Editorial AbeledoPerrot LegalPublishing, Cuarta Edición Revisada y Actualizada, noviembre de 2010, páginas 99 y 100, expresa “La doctrina la ha entendido desde un punto de vista jurídico, es decir, se traduce en el poder de mando, dirección, control y fiscalización que ejerce el empleador sobre el trabajador, directa e indirectamente, dentro de los términos del contrato. Es así como en el ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas.”, precisando más adelante que se manifiesta en la obligación de asistencia del trabajador a prestar servicios en las oportunidades convenidas en el contrato, la prestación de servicios en el lugar físico que determine el contrato, cumplimiento por parte del dependiente de una jornada de trabajo, acatamiento al poder de dirección del empleador, y sometimiento del trabajador al reglamento interno de la empresa y al poder disciplinario del empleador. Por otro lado, don Sergio Gamonal Contreras y doña Caterina Guidi Moggia, en la obra “Manual del Contrato de Trabajo”, Editorial AbeledoPerrot LegalPublishing, Tercera



Edición Revisada y Actualizada, junio de 2012, páginas 32 y 33, expresan “La determinación jurisprudencial de la subordinación, tanto en derecho comparado como en nuestro país, está dada por un haz de indicios. Los indicios son “factores reveladores de la posición de dependencia (jurídica) del trabajador respecto del empleador, cuya concurrencia permite, por el método tipológico, calificar el vínculo jurídico como vínculo laboral. Aplicando el método tipológico se ha entendido la subordinación como un tipo normativo que describe de modo abierto y aproximado una determinada condición que debe ser correspondida por los hechos a ser calificados, a través de un juicio de semejanza entre el tipo normativo y el caso fáctico. No es necesario que concurren en cada caso todos los indicios, sino el número suficiente que permita al juez formarse convicción acerca de la existencia de la subordinación”, agregando más adelante “Los índices ocupados por nuestra jurisprudencia judicial y administrativa pueden sistematizarse de la siguiente forma: a) Obligaciones de puesta a disposición: Control de asistencia, cumplimiento de horario (jornada), cumplimiento de instrucciones y órdenes, permanencia en la sede empresarial, continuidad en la prestación de los servicios, solicitar autorización para ausentarse de las labores, estar a disposición del empleador, uso de signos corporativos y exclusividad de los servicios. b) Obligaciones de fiscalización: Supervisión directa, dependencia jerárquica, rendir cuenta o dar cuenta, vigilancia por parte del empleador, dirección y control del trabajo, sujeción al régimen disciplinario. Estos índices serán evaluados caso a caso y, como ya dijimos, deberá concurrir el número suficiente (uno o más) para generar la convicción del juzgador.”

**DÉCIMO CUARTO:** Que de lo expuesto en el motivado precedente, es decir, al haber negado la demandada toda relación laboral con la demandante, corresponde a esta última acreditar dicho vínculo contractual.





**DÉCIMO QUINTO:** Que previo al análisis de las exigencias anteriormente citadas para los efectos de determinar concurrente una relación laboral en los términos de los artículos 7 y 8 del código del ramo, es necesario considerar que se estableció como antecedente indubitado que la actora prestó servicios para la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles entre el 26 de agosto de 2005 y el 31 de diciembre de 2023, a lo que debe adicionarse que de la documental aparejada en estrados se desprende que ejerció labores como asistente social entre el 26 de agosto de 2005 y el 31 de diciembre de 2010 en el Centro de Atención Social Santiago Bueras de esta ciudad; entre el 01 de marzo de 2011 y el 31 de diciembre de 2013 como monitora en el Programa Prevención de Violencia Intrafamiliar del Centro de la Mujer de esta comuna; y desde el 01 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2023 cumpliendo diversas funciones en el Centro de la Mujer de esta ciudad.

Por otro lado, relevante resulta considerar que en los citados vínculos contractuales se consigna, amén de la duración de la prestación de servicios, que la demandada se obliga a cancelar a la demandante a título de honorarios una suma mensual determinada previamente establecida, previo informe de las horas laboradas y de la emisión de la boleta de honorarios, cantidades que eran enteradas con cargo a los fondos explicitados en el mismo vínculo contractual.

**DÉCIMO SEXTO:** Que en este orden de ideas, y al pretenderse por parte de la actora la declaración de existencia de una relación laboral habida entre ambos litigantes, que fue despedida injustificadamente, que su desvinculación es nula y se le pague el feriado adeudado, es necesario considerar que el artículo 1 del Código del Trabajo dispone “Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del



Congreso Nacional y de Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.”

Del tenor de la norma antes transcrita se infiere que corresponde aplicar las normas que contiene el Código del Trabajo a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, debiendo entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del código del ramo, esto es, que se trate de servicios personales intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que de acuerdo a lo antes razonado, para dilucidar el estatuto aplicable a una persona que se desempeña bajo el imperio de un contrato de honorarios, esto es, el vínculo contractual según preceptúa el inciso final del artículo 4 de la ley 18.883 o el que establece el Código del Trabajo atendida la contraexcepción consagrada en el inciso tercero de su artículo 1, no corresponde considerar únicamente los términos de los respectivos contratos sino lo que sucede en la práctica, criterio rector en materia laboral y que en doctrina se denomina “primacía de la realidad”, y que en la legislación laboral se encuentra consagrado en el inciso primero del artículo 8 del Código del Trabajo, en la medida que la prestación de servicios sea en los términos estipulados en el artículo 7 del mismo cuerpo legal, esto



es, de carácter personal, contra el pago de una remuneración y bajo subordinación o dependencia, lo que hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, y cuya principal expresión se da cuando se intenta encubrir a un trabajador dependiente bajo la apariencia de ser uno independiente contratado a honorarios, lo que obliga a establecer la verdadera naturaleza de la prestación.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que así las cosas, y previo al análisis de las exigencias anteriormente citadas para los efectos de determinar concurrente una relación laboral en los términos de los artículos 7 y 8 del código del ramo, es necesario considerar que el artículo 4 de la ley 18.883 dispone “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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

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

**DÉCIMO NOVENO:** Que así las cosas, corresponde analizar los presupuestos necesarios que hacen procedente la existencia de una relación laboral.

Atento lo expresado, para determinar en la especie si se está frente a una relación laboral, se deben tomar en cuenta aquellos indicios consignados en el motivado décimo tercero, a saber, obligación de asistencia de la supuesta trabajadora, el cumplimiento de su parte de un horario de trabajo, la sujeción a instrucciones, órdenes y control en la ejecución de las labores y el hecho de estar a



disposición de la empleadora a fin de prestar los servicios en el momento que se le requieren.

**VIGÉSIMO:** Que siguiendo este razonamiento, y teniendo presente lo dispuesto en el antes reproducido artículo 4 de la ley 18.883, es posible inferir que el contrato a honorarios se erige como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración comunal puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual.

Se entienden por labores accidentales y no habituales aquéllas que, no obstante ser propias de la entidad estatal, son ocasionales, esto es, circunstanciales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del organismo respectivo, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar las labores permanentes conforme a dicha modalidad.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que como corolario de lo antes razonado, si una persona se incorpora a la dotación de la administración comunal bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la ley 18.883, pero en la práctica presta un determinado servicio que no tiene las características de especificidad y particularidad que consagra dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos indiciarios de una relación del trabajo y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral, ello en razón de que este último cuerpo legal constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, a pesar de concurrir todos los



elementos de un contrato de trabajo, el dependiente queda al margen del Código Laboral, en una situación de precariedad laboral que no tiene justificación alguna

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que precisado lo anterior es menester considerar, teniendo presente lo expresado en el motivado precedente, que el análisis a efectuar en estos antecedentes abarcará dos aspectos, primero, si las labores desempeñadas por la actora para la demandada sobrepasaron las funciones que le fueron encomendadas en los vínculos contractuales a honorarios celebrados, y, en segundo lugar, si los servicios contratados se enmarcan en las hipótesis consagradas en el citado artículo 4 de la ley 18.883.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que en este orden de ideas, del relato de las testigos doña Angela Osses Vera, doña Consuelo Díaz Castro, doña Yasna Pacheco Reyes y doña Jacqueline Burgos Beltrán se desprende no sólo que la demandante desempeñaba funciones en dependencias de la Dirección de Desarrollo Comunitario del municipio de esta ciudad, de lunes a jueves de 08:00 a 17:00 horas y los viernes de 08:00 a 16:00 horas sino que también ejercía labores consistentes en gestión de los ingresos de las usuarias por violencia intrafamiliar y su monitoreo, efectuaba visitas domiciliarias, y seguía las órdenes del municipio, a través de la coordinadora del programa, debiendo, por ejemplo, ejecutar los programas de Gobierno en Terreno y Municipio en tu Barrio, diversidad de funciones que también se consignan en los informes de gestión mensual emitidos por la actora.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que así las cosas, de los antecedentes expuestos precedentemente se deduce que los servicios ejercidos por la demandante entre el 26 de agosto de 2005 y el 31 de diciembre de 2023 en virtud de los contratos a honorarios celebrados con la demandada, excedieron del marco de las funciones pactadas, lo que es indiciario de una relación de carácter laboral, al no sólo ejecutar las funciones consagradas en los respectivos vínculos contractuales, sino que también prestó servicios desarrollando las labores que fueron



detalladas en el motivado precedente.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que como corolario de lo antes razonado, y encontrándose acreditados, a juicio de este juzgador, elementos propios de la subordinación y dependencia tales como que la actora prestó servicios con obligación de asistencia periódica, horario y permanencia, además de la sujeción a control de la autoridad municipal, labores por lo demás comprendidas dentro de la gestión propia de la demandada, que las funciones de la demandante se desempeñaban en dependencias y utilizando medios materiales de la demandada, es posible inferir la existencia de antecedentes que hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo en los términos de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, en razón de que las funciones que prestó excedían del marco de los contratos a honorarios que lo vinculaban al municipio, más aún si se considera que las labores que en definitiva ejecutaba la actora en caso alguno tenían la particularidad de ser accidentales dentro de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, lo que se ve refrendado porque se desarrollaron durante más de dieciocho años.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que de esta forma, se entenderá entonces que los contratos a honorarios habidos entre ambos litigantes generaron una relación de carácter laboral, la cual se extendió desde el 26 de agosto de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha esta última que deberá estimarse como de la desvinculación de la demandante, según se desprende de ordinario 927 de 30 de noviembre de 2023 que le fue remitido por el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles comunicándole la renovación de su contrato de prestación de servicios.

La conclusión precedente descansa sobre la base que, al haberse establecido la existencia de una relación laboral habida entre ambos litigantes, la decisión unilateral de la demandada de no continuar con dicha vinculación contractual forzosamente debe entenderse como el despido de la actora.



**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que establecido lo anterior, cabe precisar, en lo relativo a la conculcación del principio de la discriminación, que en el año 2019 se diagnosticó a la demandante esclerodermia, a lo que debe adicionarse que en el año 2023 sufrió una trombosis severa profunda, permaneciendo más de un mes con licencia médica, antecedentes que se infieren de su confesional y de los comprobantes de licencia médica incorporados en estrados.

Al respecto, los testigos doña Angela Osses Vera, doña Consuelo Díaz Castro, doña Yasna Pacheco Reyes y doña Jacqueline Burgos Beltrán expresaron que a la actora se le comunicó por doña Karen Mora Fernández el término de sus servicios por motivos de salud, agregando la última de las personas mencionadas que ello también le era manifestado antes y después de las reuniones.

Por el contrario, los testigos doña Karen Mora Fernández, doña Susana Parra González, doña Ángeles Soto Villagrán y don Magdiel Medina Fernández relataron que existió una reestructuración de los lineamientos del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género por lo que se prescindió de los servicios de la demandante, efectuándose una evaluación de desempeño técnico de todas las profesionales para ver cuáles “pasaban” al otro programa y que el nuevo programa consideró tres profesionales menos, que antes existían tres duplas psicosociales y ahora son dos, además el cargo de la actora no existe, agregando la segunda de los deponentes antes mencionados, que actualmente hay un centro especializado en violencia de género también dependiente del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que de lo expuesto dimana que la desvinculación de la demandante obedeció a una reestructuración de los lineamientos del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género que significó la eliminación de una dupla psicosocial y de tres profesionales en total, determinándose aquellos que no continuarían en base a una evaluación de desempeño técnico, razón por la que en



caso alguno puede estimarse entonces que el término de la relación contractual de la actora estuviese motivada por las dolencias que padecía.

Refrenda lo precedentemente concluido el hecho de que la enfermedad de la demandante data del año 2019 y era conocida por la coordinadora del programa en que prestaba servicios por la demandante, doña Karen Mora Fernández, tal como señaló en estrados, dolencia que no le significó en su momento ninguna diferencia en relación con las otras profesionales que prestaban servicios en el programa.

Finalmente cabe mencionar que, si bien es cierto en la pauta de evaluación de desempeño laboral dispositivos Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género correspondiente a la actora se hace alusión a su compleja situación de salud que no le permite presentarse cuando se le solicite, no es menos verdad que a renglón seguido se menciona que presenta una mala evaluación técnica al presentar diagnósticos de muy mala calidad no cumpliéndose las exigencias mínimas del perfil requerido, de decir, la calificación verificada obedeció a criterios de índole profesional.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que de acuerdo a lo razonado en los motivos precedentes, la demanda de tutela de derechos fundamentales incoada en estos antecedentes no puede prosperar.

**TRIGÉSIMO:** Que precisado lo anterior, y al haberse concluido que se despidió a la demandante sin que se le comunicasen formalmente las causales de su exoneración o, en otras palabras, al no esgrimirse causal legal para ello, se entenderá que dicha desvinculación resulta injustificada.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Que para los efectos del pago de las prestaciones que se ordenarán cancelar en esta sentencia, de los contratos a honorarios celebrados entre ambos litigantes y de las boletas emitidas por la actora dimana que se le cancelaban mensualmente \$1.114.170 al momento de su despido, de lo cual se





infiere que la remuneración de la trabajadora para efectos indemnizatorios asciende a dicha cantidad.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** Que de esta manera, corresponden a la demandante la suma de \$1.114.170 por la indemnización sustitutiva del aviso previo y \$12.255.870 por la indemnización por once años de servicio (considerando la limitación temporal a que hace alusión el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo), a lo que debe sumarse el aumento de esta última prestación correspondiente al cincuenta por ciento que dispone la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo equivalente a \$6.127.935.-

**TRIGÉSIMO TERCERO:** Que en lo referente al feriado legal y proporcional, la demandada opuso la excepción de prescripción, razón por la que al haberse incoado el libelo el 08 de marzo del presente año, se declarará la prescripción del feriado anterior el 08 de marzo de 2022.

Establecido lo anterior, correspondía a la demandada acreditar que la actora hizo uso de sus vacaciones o se las compensó en dinero, prueba que no se produjo en estrados, no bastando para dichos efectos con el atestado de la demandante en la confesional en orden que normalmente hacía uso de sus vacaciones, dado que no existe registro que permita determinar de forma precisa en que años hizo uso de su feriado y la cantidad de días utilizados.

Conforme a lo anterior, se ordenará el pago a la actora, incluido los dos días por concepto de feriado progresivo, de la suma de \$1.381.880 por concepto de feriado adeudado.

**TRIGÉSIMO CUARTO:** Que por otro lado, en lo que dice relación con la nulidad del despido, útil es citar la sentencia dictada por la Excelentísima Corte Suprema el 02 de marzo de 2020 en causa Rol N° 4.867-2019 que dispone “Octavo: Que, sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado – entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que



autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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.

Noveno: Que, en otra línea argumentativa, 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 ejecutoriado firme, 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.

Décimo: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

Undécimo: Que lo anterior no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.”

De esta forma, atendido que los contratos a honorarios celebrados entre ambos litigantes fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, no resulta plausible acoger la acción de nulidad del despido, sin perjuicio de que, al vulnerarse el artículo 58 del Código del Trabajo en orden a enterar las cotizaciones de seguridad social, corresponde acoger la acción intentada en cuanto se impetra el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social adeudadas, pero sólo respecto de aquellos meses en que las imposiciones respectivas no hubiesen sido enteradas, según se



desprende de los certificados de cotizaciones previsionales incorporados en estrados.

**TRIGÉSIMO QUINTO:** Que a fin de garantizar el valor real de las prestaciones que se ordenan pagar en esta sentencia, éstas se reajustarán y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**TRIGÉSIMO SEXTO:** Que las demás pruebas rendidas no serán consideradas para los efectos de la resolución de la presente controversia al no alterar lo razonado en estos antecedentes.

**TRIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que las pruebas rendidas han sido apreciadas y valoradas conforme a las reglas de la sana crítica.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 8, 58, 63, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 446 y siguientes, 485 y siguientes y 510 del Código del Trabajo; artículo 4 de la ley 18.883, se declara:

I.- Que se acoge la excepción de prescripción del feriado incoada por la demandada Ilustre Municipalidad de Los Ángeles respecto del período anterior al 08 de marzo de 2022.

II.- Que se rechaza la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña Lidia de Lourdes Parra Martínez, en contra de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, representada legalmente por don Esteban Eduardo Krause Salazar.

III.- Que se acoge la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, promovida por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña Lidia de Lourdes Parra Martínez, en contra de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, representada legalmente por don Esteban Eduardo Krause Salazar, sólo en cuanto se declara inmotivado el despido de la demandante y se ordena a la demandada cancelarle las siguientes prestaciones:

- a) \$1.114.170 por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b) \$12.255.870 por la indemnización por once años de servicio;



c) \$6.127.935 por concepto del incremento del cincuenta por ciento de la indemnización por años de servicio a que hace alusión la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo;

d) \$1.381.880 por el feriado legal/proporcional adeudado.

e) Las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía que se encontraren adeudadas correspondientes al período comprendido entre el 26 de agosto de 2005 y el 31 de diciembre de 2023, a razón de una remuneración de \$1.114.170, las que deberán ser enteradas en las instituciones de seguridad social a que se encuentre afiliada la actora.

IV.- Que se rechaza la demanda de nulidad del despido incoada por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña Lidia de Lourdes Parra Martínez, en contra de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, representada legalmente por don Esteban Eduardo Krause Salazar.

V.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.- Que no se condena en costas a la demandada al no haber resultado totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Rit N° T-22-2024

Ruc N° 24-4-0556142-1

Téngase por notificados de esta sentencia a los litigantes atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

**DICTADA POR DON SERGIO YÁÑEZ ARELLANO. JUEZ  
TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LOS  
ÁNGELES.**



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

Código: JYXFXQUQDHX

