

Concepción, veintiséis de agosto de dos mil veinticuatro.

**VISTO Y OÍDOS LOS INTERVINIENTES:**

**PRIMERO**, Que en estos antecedentes **Rit O-108-2024** comparece **Pedro Peña Sánchez**, abogado, en calidad de mandatario judicial de doña **MARCIA ELIZABETH MUÑOZ MUÑOZ**, chilena, soltera, psicóloga, cédula de identidad N° 13.624.101-K, domiciliada en calle O'Higgins N°500, comuna de Penco, Región del Biobío, quien viene en deducir demanda en Procedimiento Ordinario de Aplicación General por Nulidad del Despido, Despido Indirecto Justificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, en contra de la ex empleadora de su mandante, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PENCO**, RUT. N° 69.150.500-6, cuyo representante legal es don **Víctor Hugo Figueroa Rebolledo**, cédula de identidad N° 12.275.654-8, chileno, divorciado, Ingeniero en Gestión Deportiva, ambos domiciliados para estos efectos en Javiera Carrera N° 736, comuna de Penco, y expone:

Que su representada comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 25 de julio de 2005 a favor de la Ilustre Municipalidad de Penco, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo. La totalidad de labores que desempeñó durante todo el periodo laboral, fueron con constantes aumentos de sus funciones y remuneraciones, hasta el momento de que su representada ejerció el despido indirecto, el 29 de diciembre de 2023. Durante todo el tiempo que su representada desempeñó sus servicios a favor de la demandada, trabajó como "Psicóloga" para el programa Habilidades Para la Vida, dependiente del Departamento de Administración de Salud de la Ilustre Municipalidad de Penco. Cargo evidentemente genérico, no accidental y habitual en la organización jerárquica de la Municipalidad de Penco. Durante todo el periodo 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. Su representada durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto por 18 años, 5 meses y 4 días, realizó numerosas funciones. No obstante a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 4 de la Ley N° 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. Pero 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 la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 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 la relación laboral terminó el día 29 de diciembre de 2023, fecha en la cual conforme lo establece el artículo 171 inciso 4° del Código del Trabajo, su mandante decidió auto despedirse, por haber incurrido la demandada en la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo normativo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, enviando copia de esta comunicación a la respectiva Inspección Comunal. Los mencionados incumplimientos establecidos en la carta de despido indirecto que se atribuyeron a la ex empleadora son los siguientes: 1.- El no pago de las cotizaciones de Seguridad Social. Que se traduce en el incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 19 del Decreto Ley 3.500, asimismo se infringe lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo. 2.- La no escrituración del Contrato de Trabajo. Lo que se opone directamente a lo establecido en el Artículo 9° del Código del Trabajo 3.- No otorgamiento y/o uso del feriado legal durante el periodo trabajado, en conformidad con el artículo 67 del Código del Trabajo.

Añade que la remuneración de su representada al momento de ejercer el despido indirecto era de \$1.577.054 pesos. Señala que la ex empleadora de su representada exigía previo pago de la remuneración mencionada, la emisión de la boleta de honorario.

Invoca los incisos quinto y sexto del artículo 162° del Código del Trabajo y alega la nulidad del despido debido a la deuda de cotizaciones previsionales, por todo el período trabajado.

También reclama ser acreedora del feriado progresivo por el lapso de duración del vínculo, fundado en los artículos 67 y 68 del mismo Código. En la especie, su representada prestó sus servicios para la Municipalidad por 18 años, 5



meses y 4 días, entre los días 25 de julio de 2005 y 29 de diciembre de 2023. Entonces, su representada cumplió 10 años de prestación de servicios continua y bajo subordinación y dependencia para la demandada el día 25 de julio 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.

Sobre la compensación del descanso reparatorio otorgado por la ley N°21.409, señala que la demandante de autos ha prestado servicios bajo subordinación y dependencia entre los días 25 de julio de 2005 al 29 de diciembre de 2023, como “Psicóloga” para el programa Habilidades Para la Vida, dependiente del Departamento de Administración de Salud. A su vez, el Jefe de Recursos Humanos del Departamento de Salud Penco, con Miguel Pino González ha informado a su representada que se le adeudan 14 días compensatorios generados por la aplicación de la ley N°21.409 que Establece un Descanso Reparatorio para las Trabajadoras y los Trabajadores de la salud que indica, en reconocimiento a la labor desempeñada durante la Pandemia por Covid-19, publicada con fecha 25 de enero de 2022. Al no haber hecho uso de dichos días de descanso reparatorio dentro de la vigencia de la relación laboral, estos deben ser compensados por la ex empleadora.

**Termina solicitando en definitiva** se declare la relación laboral, la continuidad de ésta, la nulidad del despido, que el despido indirecto está justificado, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones que indica, declarando y condenando a la demandada a pagar:

**1. Existencia de relación laboral.** 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 día 25 de julio de 2005 al 29 de diciembre de 2023. **2. Continuidad de los servicios.** En virtud de lo expuesto solicita se declare la continuidad de los servicios prestados por el mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Penco desde el 25 de julio de 2005 al 29 de diciembre de 2023. **3. Indemnizaciones adeudadas.** Con motivo del despido indirecto, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan: **a)** La sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$1.577.054 pesos. **b)** La indemnización por años de servicios correspondiente al tope legal máximo de 11



años: \$17.347.594 pesos. c) El recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$8.673.797 pesos. **4. Feriados.** - Feriado legal: \$20.922.064 pesos, que equivalen a 398 días (18 años) - Feriado proporcional: \$600.326 pesos, que equivalen a 11,42 días (5 meses y 4 días) - Compensación del Feriado progresivo: \$105.136 pesos, que equivalen a 2 días. - Compensación del descanso reparatorio: \$735.952 pesos, que equivalen a 14 días. **5.- Otras prestaciones.** **A. Cotizaciones de seguridad social** (AFP HABITAT, FONASA, AFC Chile III) durante todo el periodo que duró la relación laboral. **B.** Las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162° del Código del Trabajo, denominada "Ley Bustos". Todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley correspondan, con las costas.

**SEGUNDO,** Que, la demandada **I. MUNICIPALIDAD DE PENCO** comparece representada por **Silvana Troncoso Muñoz**, abogada, quien contesta la demanda solicitando su rechazo por los siguientes argumentos:

Controvierte expresamente la existencia de una relación Laboral entre las partes; la continuidad de los servicios por el periodo comprendido entre el 25 de julio de 2005 al 29 de diciembre de 2023; y las prestaciones reclamadas.

**Opone excepción de incompetencia del tribunal.** Lo funda en que el vínculo jurídico que existía entre doña MARCIA MUÑOZ MUÑOZ y la Municipalidad de PENCO, eran contratos de prestación de servicios a honorarios, haciendo uso de la facultad consagrada en el artículo 4° de la Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. De modo que entiende que la relación es de naturaleza civil y no cabe la aplicación del Código del Trabajo. Termina solicitando que este tribunal se inhiba de conocer de esta materia, con costas.

**Contesta la demanda.** Asegura que la demandante, en su calidad de profesional, se desempeñó en acciones correspondiente a un "funcionario a honorarios" que está regulado expresamente por el artículo 4 de la ley 18.883 y que señala que aquel se rige única y exclusivamente por las estipulaciones contractuales. El artículo 4 no solo permite la contratación de expertos y profesionales, como lo es la demandante. También permite la contratación de no profesionales. Si se mira bien el artículo, su inciso primero regula la contratación a honorarios por la calidad de profesional y experto y por la calidad de extranjero,



para labores accidentales y no habituales. Luego el inciso segundo tampoco prohíbe la contratación a honorarios para labores habituales, sólo que, en tal caso, debe tratarse de cometidos específicos. Así, los cometidos específicos los regula para toda persona natural, sin distinguir si se trata o no de profesionales y sin distinguir si las funciones son o no habituales.

En cuanto al término de los servicios, afirma que su auto despido es jurídicamente improcedente porque su vínculo era a honorarios. Luego, no puede la demandante pretender beneficiarse de una situación que no ha dependido del empleador, estando impedido por orden de autoridad. Tanto es así que el legislador ha implementado un sistema que exige a los contratados a honorarios comiencen a cotizar, según se establece en la ley N° 20.255, lo que reafirma que siempre se ha podido contratar a honorarios.

Luego, reclama la imposibilidad legal que existe para que los municipios del país realicen contrataciones regidas por el Código del Trabajo. Cita legislación y jurisprudencia.

En cuanto a las funciones desarrolladas, reitera que la demandante no realizaba funciones propias y permanentes del Municipio, sino que accidentales y designadas en el convenio existente entre la Municipalidad y la Junta Nacional de Auxilio y Becas de fecha 01 de enero de 2023 que regula los años 2023 y 2024 y todos los anteriormente celebrados por el cual se fijan dichas actividades. La demandante prestaba servicios en un programa del municipio que nace de un convenio con JUNAEB, realizando cometidos específicos los cuales los realizaba libremente desde el lugar que la actora determinara. Recuerda que la legislación que regula la contratación a honorarios para los municipios, permite contratar a honorarios cometidos habituales, y no sólo labores accidentales, a condición de que se trate de cometidos específicos. En este caso, el cometido a desarrollar era específico: Psicóloga.

En lo concreto la señora Muñoz fue contratada para desempeñar labores específicas en su calidad de profesional para desempeñarse en el "DAS", por la suma de \$1.577.054, por el periodo comprendido entre el 25 de julio de 2005, hasta el 29 de diciembre de 2023 bajo una modalidad no presencial ni con obligación alguna de cumplir horarios, solo la ejecución de determinados proyectos que



realizaba libremente con la carga de informar sus gestiones cada mes al momento de emitir sus boletas de honorarios.

Niega, en subsidio la gravedad de los incumplimientos invocados por la imposibilidad de la demandada de sufragar cotizaciones legales, por lo que concluye que no procede en su contra la sanción de nulidad del despido.

Que, finalmente, esta parte solicita que, para el caso hipotético, se diera lugar a la demanda, se fije, expresamente, el monto anual de remuneración que debe ser considerado para el pago de las cotizaciones. Pues el pago atrasado debe efectuarse según la remuneración que la trabajadora ganaba a la fecha del pago, y a esa remuneración las instituciones previsionales aplican reajuste e intereses y también sean considerados como compensación la deuda las retenciones de impuestos que le fueran devueltas a la actora mediante su devolución de impuestos antes de entrar en vigencia la ley 20.255 y en la propia vigencia si hubiese optado por el pago parcial de cotizaciones. Además de declarar la prescripción de todos aquellos derechos laborales cuyo periodo de hacer valer o cobrar hayan superado los dos años en comento contados retroactivamente desde la fecha que la actora dio por terminada la supuesta relación laboral esto es el 29 de diciembre de 2023, dicho lo anterior se solicita declarar la prescripción de todos los derechos cobrado por la actora antes del 29 de diciembre del 2021.

**TERCERO**, Que, durante la **audiencia preparatoria**, se otorgó traslado de las excepciones opuestas, dejándose su resolución para esta sentencia definitiva.

Luego, fracasó el llamado a **conciliación**, razón por la cual **se recibió la causa a prueba**, fijándose como hechos a probar, los siguientes: **1.-** Efectividad de que entre las partes existió una relación de carácter laboral, en su caso, estipulaciones del contrato. **2.-** Fecha de inicio y término de los servicios. **3.-** Efectividad de que la demandada incumplió gravemente las obligaciones del contrato, circunstancias. **4.-** Efectividad de adeudarse los feriados y descansos reparatorios reclamados, en su caso los periodos y montos. **5.-** Efectividad de adeudarse cotizaciones previsionales, en su caso, periodos y montos.

**CUARTO**, Que, la parte **demandante** incorporó como medios de prueba los siguientes:





**I.- Instrumental (folio 29-32):** 1. Comprobantes de envío de carta y comunicación de autodespido, vía carta certificada, emitidos por Correos de Chile, ambos de fecha 29 de diciembre de 2023. 2. Copias de cartas y comunicación de autodespido suscritas por la actora doña, dirigidas a la I. Municipalidad de Penco y a la Inspección Comunal del Trabajo de Tomé, ambas de fecha 29 de diciembre de 2023. 3. Copia de Decreto N°696, emitido por la I. Municipalidad de Penco de fecha 02 de marzo de 2017. 4. Copia de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 28 de febrero de 2017. 5. Copia de Decreto N°676, emitido por la I. Municipalidad de Penco de fecha, 21 de febrero de 2018. 6. Copia de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 20 de febrero de 2018. 7. Copia de Decreto N°732, emitido por la I. Municipalidad de Penco de fecha, 25 de febrero de 2019. 8. Copia de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 28 de enero de 2019. 9. Copia de Decreto N°1898, emitido por la I. Municipalidad de Penco, de fecha 03 de mayo de 2019. 10. Copia de Anexo de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 16 de abril de 2019. 11. Copia de Decreto N°00631, emitido por la I. Municipalidad de Penco, de fecha 11 de febrero de 2020. 12. Copia de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 10 de febrero 2 de 2020. 13. Copia de Decreto N°1307, emitido por la I. Municipalidad de Penco, de fecha 10 de julio de 2020. 14. Copia de Anexo de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 09 de julio de 2020. 15. Copia de Decreto N°793, emitido por la I. Municipalidad de Penco, de fecha 08 de marzo de 2021. 16. Copia de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 08 de marzo de 2021. 17. Copia de Decreto N°858, emitido por la I. Municipalidad de Penco, de fecha 04 de marzo de 2022. 18. Copia de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 03 de marzo de 2022. 19. Copia de Decreto



N°2.432, emitido por la I. Municipalidad de Penco, de fecha 30 de junio de 2022.

20.Copia de Anexo de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 29 de junio de 2022.

21.Copia de Decreto N°931, emitido por la I. Municipalidad de Penco, de fecha 27 de marzo de 2023.

22.Copia de Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, emitido por la I. Municipalidad de Penco, suscrito entre las partes de fecha, 20 de marzo de 2023.

23.Copia de Certificado, emitido por la I. Municipalidad de Penco, correspondiente a la actora, de fecha 14 de noviembre de 2023.

24.Copia de Certificado, emitido por la I. Municipalidad de Penco, correspondiente a la actora, de fecha 10 de octubre de 2023.

25.Boletas de honorarios electrónicas emitidas por la actora, con cargo de la I. Municipalidad de Penco, con los siguientes números: • 1, 2, 6, 9, 10, 14; todas del año 2005. • 11, 15 al 19, 21 al 26; todas del año 2006. • 27 al 30, 33, 34, 39 al 41, 47, 48; todas del año 2007. • 52, 55, 57, 58, 60, 62, 69, 71, 72, 74 al 77, 79, 80, 81; todas del año 2008. • 82 al 84, 88, 89, 91, 92, 94, 95, 97, 98, 102, 103, 107, 111 al 113, 117, 118; todas del año 2009. • 121, 126, 130, 137, 141, 145, 150, 155, 159, 165, 169; todos del año 2010. • 173, 179, 183, 186, 189, 194, 197, 204, 207, 213, 216; todas del año 2011. • 225, 230, 234, 235, 238, 241, 245, 249, 250, 252, 253, 256; todas del año 2012. • 260, 262, 264, 267 al 269, 272 al 276; todas del año 2013. • 278 al 289; todas del año 2014. • 290 al 297, 299 al 302; todas del año 2015. • 303 al 311, 313 al 315; todas del año 2016. • 317, 319, 321 al 330; todas del año 2017. • 331 al 336, 338 al 342, 344; todas del año 2018. • 345, 346, 349 al 352, 354 al 359; todas del año 2019. • 362 al 373; todas del año 2020. • 374, 375, 377 al 385, 387; todas del año 2021. • 389 al 391, 394 al 396, 398 al 403; todas del año 2022. • 404, 405, 407 al 415; todas del año 2023.

26.Copia de Registro de Control de Acceso CESFAM Penco, correspondiente a la actora y otros, de fecha 6 de septiembre de 2021.

27.Copia de Registro de Control de Acceso CESFAM Penco, correspondiente a la actora y otros, de fecha 8 de septiembre de 2021.

28.Copia de Registro de Control de Acceso CESFAM Penco, correspondiente a la actora y otros, de fecha 9 de septiembre de 2021.

29. 8 correos electrónicos, remitidos por y a la demandante, por parte de funcionarios del I. Municipalidad de Penco.





**II.- Confesional:** Declaró por la demandada principal, bajo apercibimiento legal, don **Gerald Puchi Bizama**, cédula de identidad número 13.107.830-7, por mandato especial.

**III.- Testimonial:** Presentó a declarar en esta calidad a: **1.- Rosa Malzahn Queirolo**, cédula de identidad número 14.392.741-5; **2.- Pamela Esparza Cartes**, cédula de identidad número 9.420731-2; **3.- Pabla Venegas Oviedo**, cédula de identidad número 15.186.937-8; y, **4.- Natania Cruz Moncada**, cédula de identidad número 13.550.124- 7.

**IV.- Exhibición de instrumentos (folio 50, 54 y custodias 23.418 y 23.638):** La demandada exhibió: **1.** Contratos y/o convenios suscritos entre la actora y el I. Municipalidad de Penco, del periodo que va del 25 de julio de 2005 al 29 de diciembre de 2023. **2.** Decretos que aprueban la contratación de la actora, respecto del mismo periodo. **3.** Libro de control de asistencia o registro de asistencia de la actora, del periodo el 25 de julio de 2005 al 29 de diciembre de 2023. **4.** Informes de gestión mensual emitidos por la actora, correspondientes al mismo periodo. Se tuvo por cumplido lo ordenado.

**V.- Oficios (Folio 41 y 43):** Se incorporó respuesta de AFP Habitat, Fonasa y AFC Chile.

**QUINTO,** Que, a su vez, la **demandada** aportó como elementos de convicción los siguientes:

**I.- Instrumentos (folio 15-36):** **1.** Convenio de continuidad entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y Municipios. Programa Habilidades para la vida 2010-2012/2011-2013, de fecha 31 de enero de 2012. **2.** Oficio N°79 de 14 de mayo de 2013 envía copia de modificación de convenio programa HpV y contiene la referida modificación de fecha 14 de mayo de 2013. **3.** Convenio de continuidad entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y Municipios. Programa Habilidades para la vida 2013-2014 de fecha 10 de enero de 2014. **4.** Copia convenio de continuidad entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y Municipios. Programa Habilidades para la vida 2015-2016, de fecha 20 de febrero de 2015. **5.** Resolución Exenta N° 263 de 14 de febrero de 2017 que aprueba proyecto de continuidad y convenio suscrito entre Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y la I. Municipalidad de Penco en el marco del Programa Habilidades para



la vida I. y Convenio al que hace referencia de fecha 30 de diciembre de 2016, vigencia periodo 2017-2018. 6. Modificación de convenio entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y El Municipio de Penco. Programa Habilidades para la vida I. de fecha 24 de agosto de 2017. 7. Resolución Exenta N° 051 de 06 de febrero de 2019 que aprueba proyecto de continuidad y convenio suscrito entre Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y la municipalidad de Penco en el marco del Programa Habilidades para la vida I. y Convenio al que hace referencia de fecha 28 de enero de 2019. 8. Resolución Exenta N° 234 de 28 de mayo de 2020, aprueba propuesta para periodo especial Covid-2019 y modificación de Convenio suscrito en el marco de los términos de referencia aprobados por resolución exenta n°2513 del año 2018 para la ejecución de proyectos de continuidad del programa Habilidades para la vida I para los años 2019 y 2020. 9. Convenio de continuidad entre la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y La Municipalidad de Penco. Programa Habilidades para la vida I, de fecha 01 de enero de 2023. Periodo 2023-2024 Contratos de Prestación de Servicios. 1. Copia de Decreto N° 631 SIAPER de fecha 11 de febrero de 2020, que aprueba a contrato de prestación de servicio de fecha 10 de febrero de 2020, a contar de 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020 de acuerdo al convenio Programa de Habilidades para la vida 2020-2021. 2. Decreto N° 793 SIAPER de fecha 08 de marzo de 2021, que aprueba contrato de prestación de servicio de fecha 8 de marzo de 2021, a contar de 01 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 de acuerdo al convenio Programa de Habilidades para la vida 2021-2022. 3. Decreto N° 858 SIAPER de fecha 04 de marzo de 2022, que aprueba contrato de prestación de servicio de fecha 03 de marzo de 2022, a contar de 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 de acuerdo al convenio Programa de Habilidades para la vida 2022. 4. Copia de Decreto N° 931 SIAPER de fecha 27 de marzo de 2023, que aprueba contrato de prestación de servicio de fecha 20 de marzo de 2023, a contar de 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 de acuerdo al convenio Programa de Habilidades para la vida 2023-2024. Feriados Legales (permiso especial de vacaciones): 1. Copia de Decreto N°582 Siaper de fecha 10 de febrero de 2017, por 3 días; 2. Decreto N°728 Siaper de fecha 27 de febrero de 2020, junto a la respectiva solicitud, por 5 días; 3. Decreto N°3051 Siaper de fecha 16 de noviembre de 2021, junto a la respectiva solicitud,



por 28 días; 4. Copia de Decreto N°1856 Siaper de fecha 02 de mayo de 2022, junto a la respectiva solicitud, por 5 días; 5. Copia de Decreto N°1292 Siaper de fecha 19 de abril de 2023, junto a la respectiva solicitud, por 10 días; Permisos especiales: 1. Decreto N° 2946 Siaper de fecha 28 de octubre de 2021 por 01 días junto con copia de la solicitud; 2. Decreto N° 3476 Siaper de fecha 09 de noviembre de 2022 por 01 día junto con copia de la solicitud; 3. Decreto N° 3140 Siaper de fecha 18 de octubre de 2023 por 01 día junto con copia de la solicitud; 4. Decreto N° 3777 Siaper de fecha 28 de diciembre de 2023 por 01 día junto con copia de la solicitud; Otros: 1. Correo electrónico de fecha 4 de octubre de 2023 de [juan.esparza@junaeb.cl](mailto:juan.esparza@junaeb.cl) dirigido a [mqueirolo@gmail.com](mailto:mqueirolo@gmail.com) (rosa malzahn); Gabriel Sánchez [gsanchez@penco.cl](mailto:gsanchez@penco.cl); entre otros, asunto: cambio profesional HPV. Se indica aprobación de admisibilidad de antecedentes de nueva profesional. 2. Correo electrónico de fecha 20 de marzo de 2023 de HPV PENCO [hvpenco@gmail.com](mailto:hvpenco@gmail.com) a Miguel Pino [mpino@penco.cl](mailto:mpino@penco.cl) entre otros. Asunto: Contratos Programa Habilidades para la Vida 2023 contiene planificación y el nombre de la demandante a pie de correo. 3. D.A N°2976 de fecha 29 de diciembre 2021 que aprueba resolución N°2877 de fecha 30 de septiembre de 2021 del Servicio de Salud Talcahuano que aprueba dotación de Salud Municipal año 2022. 4. D.A N°3814 de fecha 28 de noviembre 2022 que aprueba resolución N°3673 de fecha 14 de noviembre de 2022 del Servicio de Salud Talcahuano que aprueba dotación de Salud Municipal año 2023. 5. D.A N°3741 de fecha 13 de noviembre 2023 que aprueba dotación del personal de salud municipal para año 2024 en conformidad con resolución N°3583 de fecha 26 de octubre de 2023 del Servicio de Salud Talcahuano. 6. Planilla Sistema De Información Y Control Del Personal De La Administración Del Estado -Siaper- de Marcia Elizabeth Muñoz Muñoz. 7. Hilo que contiene correo electrónico de fecha 18 de enero de 2023 de Sebastián Andres Ortiz Parra [sebastian.ortiz@junaeb.cl](mailto:sebastian.ortiz@junaeb.cl) dirigido a HPV PENCO [hvpenco@gmail.com](mailto:hvpenco@gmail.com) y a Pamela Esparza [pesparzacartes@yahoo.es](mailto:pesparzacartes@yahoo.es); con copia a varios; entre otros, Asunto: Ord.7DAS Penco Hpv. Se indica a los aumentos de presupuesto, a calidad jurídica de los profesionales del programa HPV. 8. Oficio Circular N°27 de 01 de junio de 2022 que remite procedimiento de rendición de cuentas programa HpV. Del Director Regional JUNAEB Región Bio Bio a Alcaldes



Región Bio Bio. 9. Oficio Circular N°60 de 25 de noviembre de 2022, cierre de año presupuestario de los programas FRE, HpV, DAPS, firmado por la Directora Regional (S) JUNAEB Región Bio Bio.

**II.- Confesional:** Declaró, bajo apercibimiento legal, la demandante **Marcia Muñoz Muñoz**, cédula de identidad número 13.624.101-K.

**III.- Testimonial:** Presentó a declarar en esta calidad a los siguientes: **1.- Gabriel Sánchez Morales**, cédula de identidad número 13.306.483-4; **2.- Miguel Pino González**, cédula de identidad número 6.634.666-8; y, **3.- María Villagra Jara**, cédula de identidad número 12.553.744-8.

**IV.- Exhibición de instrumentos:** Se exhibieron, bajo apercibimiento legal, boletas de honorarios y declaración de renta del período demandado.

**SEXTO**, Que, en cuanto a la **excepción de incompetencia** que se invoca en la contestación, debe entenderse referida a los factores que determinan la competencia absoluta de este Tribunal y en particular la materia para conocer de este juicio.

Para resolver lo anterior debe tenerse presente que el fundamento de esta excepción reside en que la contratación que unió al demandante con la entidad demandada está regida en lo formal por el artículo 4° de la ley 18.883, que permite la contratación a honorarios en las condiciones que dicha norma establece, de manera que la municipalidad demandada entiende que este Tribunal no sería competente por cuanto la relación entre las partes debe regirse por las reglas fijadas en el mismo contrato y por normas de carácter o naturaleza civil.

Estas alegaciones en realidad miran al fondo de la acción deducida por cuanto la parte demandante sostiene la existencia de una relación de naturaleza laboral, en razón de haber prestado servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, excediendo los márgenes de la normativa antes referida, asunto que es discutido por la demandada al contestar la demanda.

De este modo, lo que este Tribunal debe decidir dice relación con la existencia o no de la relación laboral invocada, asunto que ha sido sometido a conocimiento de los tribunales de letras del trabajo, de conformidad a lo establecido en el **artículo 420** del Código Laboral, según el cual serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: **a)** las cuestiones suscitadas entre empleadores y



trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

Cuestión distinta será determinar si en el caso procede o no la aplicación de la normativa laboral, controversia que precisamente debe ser resuelta por un Tribunal de la materia, por lo que se rechazará esta excepción.

**SÉPTIMO,** Que, **el primer asunto de fondo que debe resolverse dice relación con la existencia de la relación laboral que se invoca en la demanda,** toda vez que la demandante sostiene que, pese a que formalmente fue contratada como prestadora de servicios, en los hechos se desempeñó bajo vínculo de subordinación regido por un contrato de trabajo, y en virtud de aquello solicita esta declaración y verificar los incumplimientos laborales que se atribuyen a la entidad demandada para -en este evento- obtener un reconocimiento de las prestaciones que reclama.

La entidad demandada, a su turno, reconoce la prestación de servicios, pero controvierte el estatuto jurídico aplicable, pues sostiene que aquella se habría enmarcado en las condiciones previstas en el **artículo 4° de la ley 18.883**, por cuanto se ejecutaron servicios para cometidos específicos, de manera que no estaríamos frente a una relación de naturaleza laboral, siendo improcedentes las prestaciones que invoca.

En relación con este punto, debe recordarse que el **artículo 1° del Código del Trabajo** prescribe que *“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”.*

A su vez, el **artículo 4° de la ley 18.883**, estatuye lo siguiente: “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.”.*

La jurisprudencia ha señalado que los conceptos de esta ley deben ser comprendidos a la luz de lo dispuesto en el **artículo 1° de la Ley N°18.883**, según el cual, para el cumplimiento de sus funciones propias, cada municipalidad cuenta con una dotación permanente y otra transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquélla compuesta por quienes sirven labores en calidad de contratados a honorarios, modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, asistiéndole sólo los derechos establecidos en el respectivo contrato, resultando que lo trascendente para lo discutido, es qué debe entenderse por “labores accidentales y no habituales de la municipalidad”, siendo tales las que, no obstante ser particulares de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; en tanto que cometidos específicos, hipótesis regulada en el **inciso segundo del artículo 4°** de la citada ley, lo constituyen las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente -en caso alguno de un modo continuo-, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente municipal.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> En este sentido, Excma. Corte Suprema, causa rol 35.737-2017.





**OCTAVO:** Que, con la prueba rendida en autos, valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, o bien por tratarse de hechos no controvertidos, es posible dar por establecidas en autos las siguientes circunstancias:

**1°.-** Que puede darse por establecido, por no ser discutido, que la demandante efectivamente prestó servicios en su calidad de psicóloga para el Departamento de Salud Municipal de Penco, vínculo que se mantuvo vigente entre el **25/07/2005** (como se alega en la demanda) y hasta el **29/12/2023** y que se formalizaba a través de contrataciones a honorarios fundadas en el **artículo 4°**, **inciso segundo, de la ley 18.883.**

De lo anterior, da cuenta el cúmulo de antecedentes instrumentales aportados por ambas partes, los certificados de las autoridades del Departamento de Administración de Salud Municipal, y en especial los contratos de prestación de servicios, así como los decretos alcaldicios que aprueban estas contrataciones, dejando constancia que durante dicho lapso la actora trabajó asociada al convenio denominado “Programa de Habilidades para la Vida”.

**2°.-** Que, la demandante, mediante comunicación de **29/12/2023**, dio aviso a la municipalidad de su decisión de poner término a su contrato mediante el mecanismo de “auto despido” del **artículo 171** del Código del Trabajo, fundado en un incumplimiento grave de obligaciones contractuales que atribuye al empleador, causal del **artículo 160 N°7** del mismo Cuerpo Normativo. Los argumentos esgrimidos son el no pago de cotizaciones de seguridad social, la no escrituración del contrato de trabajo y el no pago de feriados durante el período trabajado.

**NOVENO:** Que, para resolver lo pertinente debe tenerse presente que el **artículo 7o** del Código del Trabajo estatuye que el “*contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a Art. 7° prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.*”.

A partir de esto la doctrina ha entendido que el elemento esencial y característico del vínculo de naturaleza laboral, lo constituye la subordinación y dependencia en que el trabajador acomete la ejecución de sus funciones, en favor de su contraparte quien comúnmente controla el ámbito de desempeño del



dependiente, conformándose así una relación de poder que se manifiesta en el ejercicio de atribuciones de organización, instrucción y disciplina, de parte del empleador, contra el acatamiento de aquellas directrices que cumple el trabajador a cambio de una remuneración determinada.

Por este motivo el **artículo 8** del mismo cuerpo normativo establece que *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.”*, en el entendido que de conformidad al principio de primacía de la realidad que impera en esta rama del derecho, la obligación de escriturar el contrato de trabajo que pesa sobre el empleador solo constituye un mecanismo que facilita la prueba de la existencia del vínculo, pero no obsta a su existencia, situación que debe evaluarse de conformidad a los antecedentes que se aporten en el caso concreto.

**DÉCIMO:** Que, como se indicó, en la especie la demandante prestó servicios de manera continua e ininterrumpida para la municipalidad demandada desde el **25/07/2005** y hasta el **29/12/2023**, es decir, por más de **18** años, en el marco formal descrito de sucesivos y continuos contratos de prestación de servicios a honorarios.

**En cuanto a las funciones que ejecutaba la demandante**, conviene advertir que el representante legal de la demandada, **Gerald Puchi**, en su confesional reconoció que las labores de la demandante se desarrollaban en vinculación con los establecimientos educativos de la comuna. La testigo **Rosa Malzahn, Pabla Venegas y Natalia Moncada**, quienes se desempeñaron en el mismo proyecto, confirman que la actora actuaba como **coordinadora** del programa “Habilidades para la Vida” con profesores y alumnos de dichos establecimientos. Aunque afirman que también debía cumplía otras labores en terreno, como turnos éticos en período de pandemia para repartir medicamentos, actividades en ferias públicas o “gestionar horas”, instrucciones que eran entregadas directamente por la autoridad del Cesfam. La testigo **Pamela Esparza**, quien ejerció como jefatura de **Muñoz Muñoz**, explicó que ésta efectivamente dependía del Cesfam de Penco y que su función primordial consistía en ejecutar pesquisas preventivas de salud mental en la comunidad educativa para efectuar derivaciones al programa en que se desempeñaba.



**En cuanto a la obligación de la demandante de dedicaba a esta labor un espacio de tiempo determinado**, cabe indicar que los contratos celebrados entre las partes exigían **registrar asistencia**, estableciendo una jornada correspondiente a **44** horas semanales de **lunes a viernes**, *“enmarcándose dentro del horario que fije la dirección del establecimiento según las necesidades del servicio”*. Los testigos confirman que las labores de la actora coincidían con horarios de funcionamiento del servicio, es decir, de **08:00 a 17:00** horas. Dicha jornada laboral era controlada en el caso, pues los testigos afirman que debían registrar asistencia y los mismos contratos contemplan que la autoridad debía considerar para el pago de los honorarios, entre otros antecedentes, el *registro de asistencia* de la prestadora. Lo anterior resulta indicativo de la obligación de la trabajadora de mantenerse a disposición de su contraparte en la ejecución de sus deberes, durante un período de tiempo que ésta determinaba y controlaba.

**En cuanto al otorgamiento de permisos y feriados**, los contratos contemplan expresamente el derecho de la “prestadora” a **15** días hábiles anuales de “feriado” una vez cumplido un año en la prestación del servicio. Además, contemplan “permisos administrativos” de **5** días al año. También se reconoce a la trabajadora la facultad de gozar de descanso pre y post natal; permiso de una hora al día para dar alimentación a hijo menor de dos años; permiso de **5** días hábiles por nacimiento de hijo; de **7** días corridos por fallecimiento de hijo o cónyuge y de **3** días hábiles por fallecimiento de padre y madre. Además, el mismo convenio le reconoce el derecho a licencia médica, siempre que efectuara cotizaciones previsionales.

La testigo **Pamela Esparza**, quien ejerció su jefatura, indicó que ella le autorizaba los permisos a la actora, y los testigos de la demandada están contestes en afirmar que **Marcia Muñoz** se tomaba las vacaciones año a año, de modo que el sistema de permisos y descansos pactado tenían aplicación práctica.

Rendición de cuenta. De acuerdo a las cláusulas de los contratos de prestación de servicios, la autoridad administrativa (Cesfam) debía certificar las actividades ejecutadas por la prestadora previo a autorizar el pago de sus honorarios. La testigo **Pamela Esparza** (jefatura) explicó que esto significaba que la demandante debía entregar un informe de actividades. Lo que ratifica el testigo



del demandado **Miguel Pino**, encargado de la Unidad de Recursos Humanos y Remuneraciones del Departamento de Salud, quien afirma que demandante debía presentar un informe de cumplimiento mensual.

En suma, de todo lo descrito en los hechos se observa que **Marcia Muñoz** trabajó como coordinadora del Programa Habilidades para la Vida en vinculación con los establecimientos educativos de la comuna de Penco por más de **18** años, además de ejecutar otras labores propias de la administración municipal de la salud, labores que cumplió sometiendo su actividad al cumplimiento de una jornada y respetando las pautas de dirección y organización que impartió la entidad demandada, dependencia administrativa que se revela, por ejemplo, a través del establecimiento de un sistema de descansos y permisos, existiendo, además, supervigilancia en el cumplimiento de sus funciones y control acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores, pues los pagos pactados como contra prestación quedaban sujetos a la determinación de la autoridad pertinente.

**UNDÉCIMO:** Que, de las funciones antes descritas, no puede concluirse razonablemente que se trate de servicios o prestaciones “específicas” u “ocasionales”, a las cuales no puede dársele el carácter de relaciones contractuales amparadas por la hipótesis excepcional del **inciso segundo del artículo 4° de la Ley N°18.883**, pues son indiciarias de la existencia de los elementos propios de una relación laboral, como son el cumplimiento de jornada laboral, la contraprestación en dinero o remuneración periódica, la supervigilancia y control de las labores, y principalmente la continuidad de los servicios por más de **18** años.

La forma en que se prestaron los servicios denota poder de mando y dirección, por una parte, y subordinación, por otra, que configuran una relación laboral que debe sujetarse a las disposiciones del Código del Trabajo, por exceder el ámbito propio de su regulación estatutaria y, en consecuencia, encontrando amparo en la codificación que constituye el estatuto general del trabajo subordinado<sup>2</sup>. Una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un vínculo laboral, el trabajador queda al margen de la protección que el Estado otorga a los trabajadores, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> En este sentido, sentencias de la Excm. Corte Suprema en causas Rol 76.444-2016 y Rol 85.512-2016.

<sup>3</sup> En este sentido, sentencias de la Excm. Corte Suprema de unificación de sentencia en causa Rol 35.737-17; Rol 24.388-2014; Rol 23.647-2014; 6.047-2015; Rol 5.699-2015; Rol 16.346-2016; Rol 35.145-2016.



**DUODÉCIMO:** Que, la demandada alega que debiera descartarse un **contrato de trabajo** fundado en que el trabajo desempeñado por la actora no es permanente del municipio, sino accidental y acotado al convenio existente entre la Municipalidad de Penco y Junaeb. Para esto, trae a juicio los convenios referidos que establecen como objeto la transferencia de recursos con el objeto de implementar propuesta de continuidad del Programa Habilidades para la Vida para estudiantes desde Primer Nivel de Transición y hasta 4° año de educación Básica. Según las resoluciones Junaeb se verifica que este programa busca contribuir al éxito en el desempeño escolar, observable en altos niveles de aprendizaje, baja repetición y escaso abandono del sistema escolar, y aportar a mejorar la calidad de vida de la comunidad escolar, promoviendo el desarrollo de comportamientos y relaciones efectivas y satisfactorias entre los diversos actores. La ejecución de los fondos se realiza mediante el traspaso de recursos a otras entidades públicas, como es el caso de la demandada, mediante convenios de colaboración con el objeto de promover el bienestar psicosocial y prevenir el riesgo e intervenir en trastornos de salud mental que afecten a los estudiantes de educación pre básica, básica y media. Además, presenta a declarar a funcionarios que declaran que el Departamento de Salud sólo se limitaba a ejecutar el programa, pues la supervisión la mantenía Junaeb desde donde provenían los recursos que servían para pagar a la demandante.

Sin embargo, en esta parte la demandada tiende a confundir el financiamiento y la supervigilancia del Estado en relación a este rubro con la naturaleza de los servicios. Esto porque cualquiera que sea el régimen de financiamiento, esto no desacredita las condiciones en que la señora **Muñoz** cumplía sus labores. Sin dejar de mencionar que ésta se desempeñaba en el contexto de los servicios permanentes e inherentes a la administración municipal, en especial los relativos a la salud y educación municipal, lo que por ley corresponde a una función municipal, como se desprende del **artículo 4** de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, que señala que “*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.”.<sup>4</sup> Que corresponde a las áreas municipales en que se desempeñó la trabajadora.*

De manera que se puede descartar que las funciones que ejecutaba la actora fueran accidentales o no habituales de la municipalidad y que se ejecutaran de manera transitoria, pues se ejercían en el marco de una función permanente del Departamento de Salud y en el cumplimiento de una obligación legal de esta entidad, pero bajo subordinación y dependencia, lo que sólo es propio de una vinculación que debe quedar sujeta al contrato de trabajo.

La doctrina nacional también en el mismo sentido ha señalado: “Ciertamente que excluir de la tutela jurídica laboral a los trabajadores dependientes de la función pública contratados por la vía de “honorarios”, constituye una doctrina jurisprudencial bastante controvertida, tal como lo ha afirmado la doctrina científica. Sin embargo, el problema que se plantea es más profundo, y es el establecimiento desde el Estado de la contratación de trabajadores o funcionarios de carácter dependiente vía la modalidad del contrato de arrendamiento de servicios personales. La objeción a esta definición se fundamenta en que este contrato de arrendamiento de servicios personales procede respecto de relaciones de trabajo de coordinación, que presenta un poder negociador similar entre ambas partes contratantes, y además el trabajo se realiza de manera autónoma sin subordinación y dependencia. Mientras que el supuesto que se trata es diverso: una relación entre partes con distinto poder, en la que la más débil, es decir, trabajador, se sujeta a la potestad del empleador y, además se inserta en la organización laboral que es la empresa o entidad estatal de que trate. Precisamente esta última es la relación laboral objeto de regulación del derecho del trabajo, y que hace más de cien años diversos estados decidieron establecer derechos mínimos fundados en la protección del bien común, de los derechos fundamentales y del orden social.”<sup>5</sup>

**DÉCIMO TERCERO:** Que, establecida la relación laboral, debe advertirse que la demanda de despido indirecto debe ser acogida, pues resulta inconcuso que **la entidad demandada incurrió en los incumplimientos anotados en la etapa**

<sup>4</sup> Decreto con Fuerza de Ley 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

<sup>5</sup> Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo. Rojas Miño, Irene. legal Publishing, 2015, primera edición. Santiago, Pag. 29.





**de discusión**, esto es, el no pago de las cotizaciones de seguridad social y la no escrituración del contrato de trabajo.

Tales incumplimientos son evidentes, dado que formalmente la trabajadora prestaba servicios bajo la forma de contrataciones civiles, evadiéndose la formalidad laboral, lo que se traduce en la imposibilidad o dificultad de aplicar, durante la ejecución de las labores, todos o parte de los derechos laborales que la ley le reconoce a un trabajador o trabajadora y que tienen naturaleza de irrenunciables. Además, el dejar de efectuar los descuentos previsionales que la ley pone de cargo del empleador y enterarlos en las instituciones de seguridad social implica poner en riesgo el otorgamiento de prestaciones de seguridad social.

Por lo anterior, se acogerá la demanda de despido indirecto tras concluir que las infracciones contractuales descritas son de tal gravedad que configuran la causal del **artículo 160 N°7** del Código del Trabajo, y habilitan a la demandante a poner término a su vínculo de acuerdo a la facultad que otorga el **artículo 171** del mismo cuerpo normativo, teniendo especialmente presente el largo tiempo de prestación de servicios en las condiciones señaladas.

**En cuanto al incumplimiento relativo al no otorgamiento de feriado**, se desestimaré esta denuncia, pues la demandante en su confesional declaró que hizo uso de sus vacaciones, las que estaban expresamente pactadas como derecho en sus contratos. Del mismo modo, los testigos confirman esto. **Miguel Pino**, encargado de Recursos Humanos de la Das señaló que la actora se tomó sus vacaciones año tras año, sin perjuicio que le queda pendiente el último período.

La demandada, además, acompañó los últimos comprobantes de otorgamiento de feriado. El último menciona que la actora se tomó 10 días del 21/04/2023 al 05/05/2023, dejando constancia que no existían “días pendientes”, lo que aparece con firma al pie de la trabajadora.

Como se observa, la prueba indicada permiten presumir que en una relación de trabajo tan extensa como la verificada en autos, resulta lógico entender que se otorgó descanso efectivo a la demandante durante dicho lapso, teniendo presente su propia confesión, sin perjuicio del feriado proporcional correspondiente, por lo que se rechazará esta pretensión considerando que la demandante cobra compensación por todo el período trabajado, no un período concreto adeudado, lo



que no resulta efectivo, pues como se dijo la prueba es indiciaria de haberse otorgado descansos periódicamente, de modo que pierda plausibilidad la pretensión formulada en la demanda por todo el período trabajado.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, **para las indemnizaciones procedentes, se tendrá como base de cálculo** la suma señalada en la demanda de **\$1.577.054**, en que no existe controversia y que coincide con la información que dimana de la prueba documental, en especial las boletas de honorarios emitidas en los últimos meses trabajados por la demandante en **2023**, aportadas al juicio.

Así, sobre esta base, le corresponde a la trabajadora percibir la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio limitada al tope legal de **11** remuneraciones del **artículo 163 inciso segundo** del Código del Trabajo, más el incremento legal del **50%** sobre esta última prestación.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, **en cuanto al feriado legal que se cobra**, dijimos que a la actora se le otorgó efectivamente un feriado, por lo que se rechazará esta pretensión considerando su propia confesión y lo declarado por los testigos de ambas partes que confirman que la actora se tomó las vacaciones que se cobran por la totalidad de los **18** años.

En cuanto al **feriado proporcional**, le corresponde percibir a la actora el pago proporcional entre la fecha de su última anualidad y el término de su contrato, lo que alcanza a **8,41** días de feriado que multiplicados por la remuneración diaria (**\$52.568**) arroja un total de **\$442.096** por este rubro, suma a la que será condenada la parte demandada.

A la trabajadora le corresponde, además, percibir la compensación del **feriado progresivo** por el tiempo servido, según lo establecido en los **artículos 68 y 73** del Código Laboral, por lo que el demandado será condenado al pago de la suma reclamada.

En cuanto a la “**compensación del descanso reparatorio**” que se pretende en la demanda, petición que se afianza en la **Ley N°21.409**, debe tenerse presente que esta normativa efectivamente establece un descanso reparatorio para las trabajadoras y los trabajadores de la salud en reconocimiento a la labor desempeñada durante la pandemia por Covid-19. En su artículo 2°, empero, precisa quiénes son los beneficiarios del mismo, indicando en su numeral 5, que



corresponde, entre otros, al “*personal que se desempeñe en establecimientos municipales de atención primaria de salud y entidades administradoras de salud municipal, regidos por la ley N° 19.378, que Establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.*”. Es decir, se otorgó este beneficio legal sólo a aquellos funcionarios que se desempeñan en los establecimientos municipales de atención primaria de salud y trabajadores que, perteneciendo a una entidad administradora de salud municipal ejecuten en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, cuyo no es el caso de la demandante, como se desprende del artículo 2° de la **Ley N° 19.378**. Por lo que se rechazará la demanda en este extremo.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, en cuanto a la **sanción por la nulidad del despido** que se pretende en la demanda, hay que señalar que, de los oficios obtenidos por la parte demandante, es posible advertir que resulta efectivo que la municipalidad demandada se encontraba en mora en el pago de las cotizaciones de seguridad social del actor al tiempo del despido. Sin embargo, tal circunstancia se debe a que se trata de una entidad administrativa que contrató al demandante en su origen a través de contratos de honorarios. De modo que, dando aplicación a la doctrina sostenida por la Excma. Corte Suprema el **15 de mayo de 2018**, mediante sentencia de unificación de jurisprudencia dictada en causa **Rol N° 37.266-2017**, debe concluirse que **no resulta posible condenar a la demandada a la sanción por la nulidad del despido**, contemplada en el artículo 162 incisos 5° y 7° del Código Laboral, por los argumentos que señala tal sentencia, y que se transcriben: “Cuarto: Que, (...) en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza, esta Corte, con un mejor estudio de los antecedentes, ha decidido modificar su postura en relación a dicho punto, conforme lo que se sostendrá a continuación.

Quinto: Que, en efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo cuarto que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de



nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

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.

Sexto: 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, 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.

Séptimo: 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.

Octavo: 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”.<sup>6</sup>

De esta forma, **sólo se dará lugar en este rubro al cobro de las cotizaciones de seguridad social**, en la forma que sigue:

Respecto de las cotizaciones en **AFP Habitat S.A.**, aparece que la actora se encargó de pagar sus cotizaciones desde la suscripción de contrato correspondiente a **marzo de 2014**; además, del certificado aparecen pagadas por la propia trabajadora efectivamente en el período **01/2018 a 12/2023**, por lo que se condenará a pagar al demandado las cotizaciones previsionales por el periodo

<sup>6</sup> En este mismo sentido, sentencia de la E.C.S., de 4 de marzo de 2019, Rol 25.079-2018; sentencia de 27 de septiembre de 2019, Rol 12.209-2019.



anterior, es decir, del **07/2005 a 02/2014**, puesto que **marzo de 2014** en adelante, atendida la cláusula contractual reseñada precedentemente, cualquier deuda que pueda existir y perjuicios que de ello se deriven son consecuencia del propio incumplimiento de la actora, por lo que, en el último periodo, no hay un daño previsional que pueda ser imputado a la demandada. Las cotizaciones de salud seguirán el mismo criterio.<sup>7</sup>

Respecto de las cotizaciones de cesantía en **AFC Chile III S.A.**, se condenará al demandado a pagar las cotizaciones por el período **07/2005 a 12/2023**, pero limitadas al porcentaje que es de cargo del empleador (**2,4%** de acuerdo a **artículo 5** de la **Ley 19.728**), y no el que corresponde solventar al trabajador con su patrimonio, porque, con ello, se configuraría un pago doble.<sup>8</sup>

En cuanto a las alegaciones de la demandada relativas a la remuneración que debe ser considerada, en la etapa de ejecución se deberá liquidar la deuda, debiendo tenerse presente para este efecto la remuneración establecida en esta sentencia y que las cotizaciones ordenadas pagar devengarán los reajustes que ordenan los **artículos 19 del Decreto Ley N°3.500 y 22 de la Ley 17.322**, calculados desde la época y en los términos que indican, e intereses calculados conforme a lo dispuesto en el **artículo 63** del Código del Trabajo, y únicamente desde la época en que esta sentencia quede ejecutoriada, sin considerar la aplicación de multas.<sup>9</sup>

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, la demandada opuso excepción de **prescripción**, sin embargo, no especifica a qué acción se refiere en concreto, pues la defensa se vincula a *“todos los derechos laborales cuyo período de hacer valer o cobrar hayan superado los dos años contados retroactivamente desde la fecha que la actora dio por terminada la supuesta relación laboral, esto es, el 29/12/2023, dicho lo anterior, se solicita declarar la prescripción de todos los derechos cobrados antes del 29/12/2021”* (sic).

Como se observa, la petición carece de precisión, pues en la demanda se ejerce el cobro de diferentes prestaciones, sin que la demandada lograra determinar a cuál de ellas se refiere la excepción, cuestión importante, pues el **artículo 2493** del Código Civil impide declarar de oficio la prescripción, la que debe

<sup>7</sup> Aplica criterio de la Excm. Corte Suprema en sentencia de unificación causa Rol 26.602-2023.

<sup>8</sup> Ídem, ECS Rol 26.602-2023.

<sup>9</sup> Ídem, ECS Rol 26.602-2023.



ser alegada por el deudor que pretende aprovecharse de sus efectos, asunto que supone cumplir con el deber de señalar concretamente -al menos- la obligación cuya prescripción se persigue, además del plazo que invoca y la forma de cómputo.

Si bien lo anterior basta para rechazar esta excepción, se debe añadir que las únicas prestaciones a las que podría aplicarse el genérico y escueto razonamiento entregado por la demandada, serían el otorgamiento de una compensación por el feriado progresivo y el cobro de las cotizaciones que se reclaman.

Pues bien, en relación con el **feriado progresivo**, se debe tenerse presente que el **artículo 510** del Código del Trabajo prescribe, en su **inciso primero**, que *“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles”*. En este sentido, el artículo 67 prescribe que *“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles”*, a lo que debe añadirse que el **artículo 68** estatuye que *“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 el **artículo 73, inciso segundo**, agrega que *“Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido”*.

De lo anterior se colige que el legislador ha querido resguardar el debido descanso del trabajador asalariado, procurando un descanso efectivo que no puede compensarse en dinero. De modo que sólo cuando ocurre el despido, surge para empleador la obligación de compensar aquellos períodos adeudados, y se hace exigible consecuentemente la acción del trabajador para el cobro de los feriados que no ejerció. En consecuencia, la obligación de cobro del feriado incoada en la especie, sólo se hizo exigible con el despido indirecto del actor, razón por la cual debe concluirse que desde aquella época (**29/12/2023**), a la fecha de notificación de la demanda (**29/01/2024**), no han transcurrido los dos años de prescripción que exige la norma referida.

Y en cuanto al cobro de cotizaciones previsionales, el plazo corresponde al indicado en el **artículo 31° BIS** de la **Ley 17.322**, consagra que *“La prescripción*





*que extingue las acciones para el cobro de las cotizaciones de seguridad social, multas, reajustes e intereses, será de cinco años y se contará desde el término de los respectivos servicios".* Es decir, se llega a la misma conclusión, es decir, que desde el auto despido de la trabajadora y hasta la notificación de la demanda no ha operado el lapso de **5 años** que exige la prescripción invocada.

Además, no debe olvidarse que el trabajador sujeto a una relación de trabajo, simulada bajo una contratación de naturaleza civil, no goza de plena libertad mientras pende la vigencia de su vínculo, lo que dificulta el ejercicio de las acciones de cobro que nacen propiamente luego del reconocimiento del régimen de subordinación efectuado en esta sentencia. De modo que no resulta ajustado a derecho admitir este reconocimiento y, al mismo tiempo, acoger la prescripción invocada, pues entonces estaríamos permitiendo una verdadera renuncia a los derechos laborales, lo que resulta contrario a los principios de esta Rama del Derecho.

La doctrina ha señalado al respecto que la prescripción constituye una verdadera limitación a los principios del derecho del trabajo y, en consecuencia, debe ser interpretada restrictivamente. Dado que muchas veces el trabajador presenta dificultades para ejercer judicialmente sus derechos mientras subsista el estado de subordinación derivado de la relación de trabajo, lo adecuado es que el comienzo del plazo se establezca a partir del momento en que el trabajador haya dejado de trabajar, pues antes de eso la inactividad no le resulta imputable<sup>10</sup>.

En razón de lo anterior, se rechazará la excepción de prescripción en todas sus partes.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que **la restante prueba no pormenorizada no altera lo concluido.**

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos artículo 19 del Decreto Ley 3.500; 1 y 2 de la Ley 19.728; 1546, 1698 y 2492 del Código Civil; y 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 58, 63, 67, 68, 69, 73, 171, 172, 445, 446 y siguientes, y 485 y siguientes, del Código del Trabajo; **SE DECLARA:**

**I.- Que se rechazan** las excepciones de incompetencia y de prescripción.

<sup>10</sup> Plá, Rodríguez. Los principios del derecho del trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1978. Pág. 133.



**II.-** Que **se acoge** la demanda incoada por Pedro Peña Sánchez, abogado, en calidad de mandatario judicial de doña MARCIA ELIZABETH MUÑOZ MUÑOZ, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PENCO, representada don Víctor Hugo Figueroa Rebolledo, sólo en cuanto se declara que entre las partes existió una relación laboral continua entre el 25/07/2005 al 29/12/2023, y que se condena a la demandada, producto del despido indirecto ejercido, al pago de las siguientes prestaciones, por los montos que en cada caso se indican:

**1.-** La cantidad de \$1.577.054 pesos, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

**2.-** La suma de \$17.347.594 pesos, por concepto de indemnización por 11 años de servicios.

**3.-** La cantidad de \$8.673.797 pesos, por concepto del recargo del 50% de la indemnización por años de servicio.

**4.-** Las sumas de \$105.136 pesos, por concepto de 2 días de feriado progresivo.

**5.-** La suma de \$442.096 por concepto de 8,41 días de feriado proporcional.

**6.-** La demandada deberá, además, enterar el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas a la A.F.P Habitat, AFC Chile III S.A. y Fonasa en las condiciones señaladas en el motivo décimo séptimo de esta sentencia.

Que las demás sumas antes indicadas deberán ser pagadas con más los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 ó 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

**III.-** Que **se desestima** en lo demás la referida demanda.

**IV.-** Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Ofíciase oportunamente a los organismos de previsión y salud a los que se encuentre afiliada la demandante, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 461 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.


**RIT O-108-2024**

**RUC 24- 4-0544447-6**



**Proveyó don(a) RODRIGO HERNAN VERA GARCIA, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

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



**Rodrigo Hernán Vera García**  
Juez  
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción  
Veintiséis de agosto de dos mil veinticuatro  
17:34 UTC-4



Concepción, veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro.

**Proveyendo escrito presentado por la parte demandante:**

Como se pide, atendido lo dispuesto en el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, en relación al 432 del Código del Trabajo, habiéndose cometido un evidente error de referencia en la parte resolutive de la sentencia definitiva dictada el 26/08/2024, en cuanto se dispone en el *punto II, numeral 6, párrafo primero*, que las cotizaciones previsionales deben pagarse en las condiciones señaladas en el motivo “**décimo séptimo**”, se corrige dicho error quedando en definitiva la redacción de este punto de la siguiente manera:

*“6.- La demandada deberá, además, enterar el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas a la A.F.P Habitat, AFC Chile III S.A. y Fonasa en las condiciones señaladas en el motivo **décimo sexto** de esta sentencia.”*

Téngase la presente resolución como parte integrante de la sentencia de fecha 26/08/2024.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.

**RIT O-108-2024**

**RUC 24- 4-0544447-6**

**Proveyó don RODRIGO HERNAN VERA GARCIA, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

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

(vma)





**Rodrigo Hernán Vera García**

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción

Veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro  
12:04 UTC-4

