

Carahue, veintiséis de septiembre de dos mil veinticuatro

VISTOS, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Comparece doña **MICHELLE FRANCISCA BORQUEZ INOSTROZA**, R.U.T. N°: 18.901.388-4, trabajadora social, domiciliada para estos efectos en Condominio Prados de San Francisco, Los Trigales 150, Carahue, interpone demanda laboral en procedimiento de aplicación general sobre Declaración de existencia y continuidad laboral, Despido Injustificado, y cobro de prestaciones laborales en contra de **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CARAHUE**, RUT N° 69.190.500-4, representada legalmente por su alcalde Héctor Alejandro Sáez Veliz, RUT: 8.294.238-6, funcionario público, ambos domiciliado en calle Diego Portales N° 295, Carahue, o quien al momento de la notificación le subrogue o represente conforme el artículo 4° del Código del Trabajo., según los antecedentes de hecho y consideraciones derecho que expone:

I. CUESTIONES DE COMPETENCIA, CADUCIDAD Y PROCEDIMIENTO

1.- **COMPETENCIA:** Es del caso, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, el cual preceptúa lo siguiente: *“serán de competencia de los Juzgados de Letras: 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 ...”* el presente libelo precisamente se enmarca dentro de los términos de la norma precitada, el Tribunal es competente para conocer el asunto.

Asimismo, según lo expresa el artículo 423 del cuerpo legal precitado, esto es, *“Será Juez Competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios...”*, de esta forma y teniendo presente que se prestaron servicio en la comuna Carahue, el Tribunal es plenamente competente para conocer de la presente causa.

2.- **CADUCIDAD:** En virtud de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, se hace presente que fui desvinculada en la fecha 30 de abril de 2024, por lo que la presente interposición se encuentra ajustada en tiempo y forma, ya que el plazo de caducidad aun no vence.

II. EXPOSICIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.



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

Código: KHLPXQNQWWB

A.- FECHA DE INGRESO Y DURACIÓN: Comencé a prestar servicios para la Ilustre Municipalidad de Carahue en la fecha 20/01/2019, manteniendo contratos a honorarios sucesivos e ininterrumpidos hasta la fecha 30/04/2024, momento en que fui despedida, llevando por tanto 5 años de servicio.

B.- LUGAR Y NATURALEZA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS: Durante mi trayectoria laboral fui contratada de forma continua e ininterrumpida para desarrollar funciones como trabajadora social en la Oficina De Protección De Derechos De Niños Niñas Y Adolescentes (OPD Kimun Carahue) ubicada en calle Manuel Rodríguez #280, perteneciente a la I. Municipalidad de Carahue.

Estas funciones fueron ejecutadas bajo un vínculo de subordinación y dependencia “desde la fecha de ingreso hasta el término de la relación laboral”. Destacamos que las labores realizadas, per se, son habituales y permanentes en la gestión Municipal, sin embargo esta entidad Edilicia me forzaba a suscribir continuamente un falso, formal y aparente contrato de prestación de servicios a honorarios de forma sucesiva.

C.- REMUNERACIÓN: Para efecto de lo dispuesto en el art 172 del Código del Trabajo, la última remuneración corresponde \$1.308.106, como remuneración mensual fija.

D.- DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: La duración del contrato era de carácter indefinido, sin embargo, continuamente era forzada a suscribir contratos de honorarios sucesivos.

E.- JORNADA DE TRABAJO: mi jornada de trabajo se distribuía:

- De lunes a jueves de 8:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:45.
- Viernes de 08:30 a 14:00 y de 15:00 a 16:45 horas.

G.- CAUSAL DE DESPIDO Se me informó “que mi contratación no sería renovada, siendo despedida el día 30/04/2024”, lo que configura un despido incausado o carente de causal conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo”.

H .- INSTITUCIONES A LAS QUE SE ENCUENTRA AFILIADA: AFP Pan Vital, Fonasa y AFC (*Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía*).

III. RELACION DE LOS HECHOS Y EL DESPIDO.



1. Durante todo el tiempo que presté servicios para la I. Municipalidad de Cachue, tuve un desempeño intachable caracterizado por la responsabilidad y el fiel cumplimiento de mis obligaciones laborales, logrando mantener una trayectoria de 5 años de servicios en el mismo puesto de trabajo.

2. De acuerdo a mi contratación debía ejercer el cargo de trabajadora social en la OPD, suscribiendo 10 contratos sucesivos los cuales contenían las mismas funciones, que se individualizan a continuación:

- *Funciones tendientes al mejor desarrollo y protección de la población infanto - juvenil a través de diferentes programas y proyectos, conforme a lo señalado en el artículo n° 94, letra c e, i de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, uno de ellos es el convenio suscrito con el servicio nacional de menores, para la ejecución del proyecto OPD kimun, cuyo objetivo general es;*
- *Deberá acoger a los usuarios, realizar entrevistas de calificación, proporcionar información, orientación básica y efectuar derivaciones a la red.*
- *Participar en el proceso de intervención individual, familiar y comunitaria y registrar acciones emprendidas*
- *Efectuar gestiones y orientar a las familias para el acceso a programas sociales que atiendan a mejoramiento de la calidad de vida de niño /a. adolescente y su familia.*
- *Aplicar metodologías de resolución alternativas de conflictos.*
- *Mantener informado al coordinador respecto de los avances y tareas encomendadas.*
- *Deberá contribuir en el sistema de registro y sistematización*
- *Deberá velar por el cumplimiento de las metas contenidas en el proyecto que dio origen a la OPD Kimun y que están establecidas en la matriz lógica del documento*

3. Además de las funciones individualizadas en los contratos en la práctica debía realizar:

- *Atención de público.*
- *Visitas domiciliarias.*
- *Comparecencia a audiencias ante el Tribunal de Familia de Carahue.*
- *Confeccionar y revisar carpeta de antecedentes de usuarios.*
- *Elaborar Informes sobre vulneración de derechos.*
- *Diligenciar y contestar oficios ordenados por el Tribunal de Familia.*



- *Coordinar y presidir reuniones con red local (RED RIPIA); Hospital de Carahue, otros.*
 - *Coordinar solicitudes de información a Centros de Salud, Establecimientos Educativos,*
 - *Realizar visitas a Establecimiento Educativos.*
 - *Elaborar ingresos/registros y egresos de niños en plataforma SIS de mejor niñez.*
 - *Diagnósticos y plan de intervención para niños, niñas y adolescentes.*
 - *Entrevistas semi- estructuradas a usuarios.*
 - *Coordinación ayudas sociales con I. Municipalidad de Carahue para familias usuarias de OPD Kimun.*
 - *Reuniones clínicas con equipo de OPD.*
 - *Coordinación con Carabineros de Carahue, casos de OPD (entrega de niños en contextos de vulneración, constatación de lesiones, otros).*
 - *Coordinación directa con consejeras técnicas del Tribunal de Familia de Carahue.*
 - *Colaborar en actividades extra programáticas,*
 - *Apoyo en trabajo de gestión comunitaria, participación en ferias, talleres y eventos.*
4. Todas las funciones eran supervigiladas por mi jefatura directa "El Director de Unidad de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad (DIDECO)" y por el "Coordinador de la OPD Carahue", quienes controlaban nuestro trabajo e impartían órdenes e instrucciones a todo el equipo de la OPD, mediante:
- *Constantes reuniones para ejecutar planes de acción, registrando las instrucciones en un libro de actas.*
 - *Impartían instrucciones directas a través de correos electrónicos, llamadas telefónicas, instrucciones verbales, incluso mensajería de texto Whatsapp.*
5. Nuestra jefatura también supervigilaba el cumplimiento de las jornadas de trabajo, estableciendo un horario de ingreso y de salida conforme estipulación expresa que constan en cláusulas contractuales y exigiendo su cumplimiento a través de métodos de control (*de forma presencial y libros de asistencia*), hecho muy descriptivo que acredita un elemento o índice de subordinación y dependencia.



6. De la misma forma, nos ordenaban a participar de otras actividades fuera las funciones establecidas por contrato, supervigilando nuestra participación en ferias, fiestas campesinas, aniversarios, talleres, alianzas municipales entre otras.

7. La renovación de mi contratación dependía de la sola voluntad del Alcalde de la Municipalidad de Carahue, ya que ellos confeccionaban los contratos y ‘posteriormente dictaban un decreto alcaldicio que aprobaba la contratación.

Durante todo el periodo que va desde el 2019 a 2024 suscribí 10 contratos a honorarios de forma sucesiva, renovándose la contratación por los siguientes periodos:

- 1) Decreto Alcaldicio 102 y contrato de honorarios de fecha 21/01/2019 a 31/12/2019
- 2) Decreto Alcaldicio 076 y contrato de honorarios de fecha 02/01/2020 a 31/12/2020
- 3) Decreto Alcaldicio 032 y contrato de honorarios de fecha 04/01/2021 a 31/12/2021
- 4) Decreto Alcaldicio 1050 y contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 a 30/06/2022
- 5) Decreto Alcaldicio 418 y modificación de contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 a 31/05/2022
- 6) Decreto Alcaldicio 102 y contrato de honorarios de fecha 01/06/2022 al 31/12/2022
- 7) Decreto Alcaldicio 1500 y contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 al 31/12/2023
- 8) Decreto Alcaldicio 72 y contrato de honorarios de fecha 12/01/2024 al 28/02/2024
- 9) Decreto Alcaldicio 454 y contrato de honorarios de fecha 04/03/2024 al 31/03/2024
- 10) Decreto Alcaldicio 603 y contrato de honorarios de fecha 05/04/2024 al 30/04/2024

8. Como se puede apreciar, en el último periodo mis contratos fueron renovados solamente por un mes, ya que se había informado el término del funcionamiento de la OPD Kimun de Carahue y el Alcalde se había comprometido a recontratarnos en la nueva Oficina Local de Infancia (OLN) a partir del 30/04/2024, hecho que nunca ocurrió, sino que en esa fecha se me informó mi despido ya que no renovarían mi contrato.

IV. DEL SUBTERFUGIO LABORAL, LOS INDICES DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA Y PRIMACIA DE LA REALIDAD.



1) ACUERDO ENTRE LAS PARTES, CONTRATOS A HONORARIOS Y SUBTERFUGIO LABORAL. En apariencia formal, pero falsa, periódicamente debía suscribir contratos de prestación de servicios a honorarios cada año con la demandada I. Municipalidad de Carahue, pero en realidad siempre se trató de una relación laboral bajo subordinación y dependencia o bajo un contrato de trabajo afecto a la legislación laboral y previsional común, pues:

- Las labores que desarrollé eran labores habituales y permanentes, toda vez que son labores propias de la gestión u operación cotidiana de la Municipalidad de Carahue, pues no se trata de labores transitorias ni esporádicas, además que se desarrollaban en forma continua e ininterrumpida.
- La suscripción forzada de contratos a honorarios por parte de la Municipalidad de Carahue, responde solamente a un subterfugio laboral o fraude como mecanismo aparentemente legal en lo formal “pero falso y fraudulento”, ya que mediante este último, la I. Municipalidad de Carahue, evade obligaciones de una relación estrictamente laboral regulada por el Código del Trabajo.

Lo anterior, ha privado el ejercicio y reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores a sabiendas, puesto que el artículo 4 de la Ley 18.883 de la Ley sobre Estatuto Administrativo de los funcionarios Municipales sólo permite celebrar contratos a honorarios para la realización de labores accidentales y transitorias, lo que en la especie dista mucho de ello.

- Tal maniobra fraudulenta significó la pérdida de mis derechos laborales y previsionales durante toda la relación laboral, tales como: cotizaciones previsionales en AFP (cotizaciones de vejez e invalidez), FONASA (cotizaciones de salud), y AFC CHILE (por el aporte al seguro de cesantía);
- A su vez estuve impedida de ejercer distintos derechos como: cobrar de horas extraordinarias trabajadas, el derecho a cobertura de salud laboral y demás prestaciones en caso de accidentes de trabajo.

A mayor abundamiento, la Excelentísima Corte Suprema en fallo de unificación, ROL 7091-2015, de fecha 28 de abril de 2016, señala en su considerando séptimo: *“Que por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la*





PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E
JUZGADO DE LETRAS, GARANTÍA Y FAMILIA DE CARAHUE

modalidad contemplada en el artículo 4 de la ley 18.834, 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 desarrolla en las condiciones de temporalidad que indican, corresponde aplicar el código del trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos facticos ya señalados en el motivo anterior, que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, estos 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”.

- En relación, a la jurisprudencia precedentemente señalada queda claro que el ordenamiento laboral resulta del todo aplicable, toda vez que las labores que desempeñe no se enmarcaron dentro del tipo referido, (artículo 4^a de la ley 18.883), pues la norma señala que estas deben ser acotadas en el tiempo y específicas, dejando claro que efectivamente en el caso de marras corresponde a una relación laboral protegida por el código del trabajo.

2) EN CUANTO A LA FORMA EN QUE SE PRESTAN LOS SERVICIOS: Durante todo el tiempo trabajado, esto es, 5 años de servicio, ejecute labores de forma constante y permanente, sujeto a una jornada de trabajo.

De las labores descritas como trabajadora social, es dable inferir, que son labores intrínsecas y propias de la I. Municipalidad en contexto también de permanencia, es decir, representan funciones propias de la entidad edilicia para su normal funcionamiento. En efecto, la labor durante el tiempo del contrato dista mucho de ser un contrato a honorarios pues NO correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o asesorías, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.



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

Código: KHLPXQNQWWB

3) DE LAS ÓRDENES QUE PUEDA IMPARTIR EL EMPLEADOR: En principio resulta relevante distinguir como es que la subordinación y dependencia se ha materializado mientras trabajé para la demandada, lo que se diferencia del falso y aparente contrato de honorarios que era forzada a suscribir:

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

En la especie durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral, fui objeto de instrucciones por parte de mi jefatura, estando sujeta en todo momento a su observancia y supervigilancia.

Estas instrucciones se verificaban por correo electrónico, teléfono celular e instrucciones verbales tal como se probará en la oportunidad procesal correspondiente. 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. sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones.

4) EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON JORNADA DE TRABAJO Y DE ASISTENCIA: 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.

- En la práctica debía cumplir con una jornada de trabajo, que eran distribuidos semanalmente, (de lunes a viernes), lo que conforme el art. 21 del Código del Trabajo conforma la jornada de trabajo.
- En este sentido, mi jornada se aparta de lo que se entiende por una contratación a honorarios, puesto que en este último, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa, ya que puede asistir con motivo de su trabajo, pero en ningún caso cumplir con una jornada de trabajo.

5) EN CUANTO AL LUGAR Y LA REGULARIDAD EN QUE SE PRESTARON LOS SERVICIOS: Destacar que en un contrato de trabajo, el trabajador presta sus



servicios en las dependencias de la institución de forma regular y continua, en la especie, se cumplía la jornada laboral en las dependencias de la Municipalidad de Carahue. Sin perjuicio de lo anterior, también debía ejecutar cualquier otra actividad ordenada por el director de DIDECO.

- Por otro lado, contaba con todos los implementos en el lugar de prestación de servicios, escritorio, casillero, casetas, silla, carpetas y artículos de oficina. Todos suministrados por el propio Municipio.

- En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o incluso puede no asistir.

6) EN CUANTO A LOS BENEFICIOS DE CARACTER LABORAL RECONOCIDOS EN EL CONTRATO: Asimismo, la demandada reconoce un grupo de beneficios propios de una relación laboral regida por el estatuto laboral, ya que se otorgaba por contrato: permisos administrativo (15 días), ausentarse presentado certificado médico, licencias pre y post natal, capacitaciones, viáticos para alojamiento, traslados y alimentación, uniforme, entre otros.

7) EN CUANTO AL PAGO POR LOS SERVICIOS PRESTADOS: En el contrato de trabajo la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración.

- Si bien en la práctica emití mensualmente boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de Carahue, en realidad correspondía a la contraprestación directamente por mis servicios, pues, conforme al principio de la realidad y de acuerdo a la cotidianidad del pago (*igual monto de forma mensual*), 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

8) EN CUANTO LA TEORIA DE LOS ACTOS PROPIOS EN MATERIA LABORAL: Cabe advertir que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de mi representada como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener consideración para lo previsto en el inciso 2º del artículo Sº del Código Laboral, que prescribe: “Los



derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

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. (*Alfredo Sierra, "La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral", en Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y ss*). Lo contrario supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley.

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 nuestros Tribunales Superiores de Justicia al sostener que "*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 importa 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*".

- Refuerza la idea anterior, la Manifestación del Principio de la Irrenunciabilidad, que 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 artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que "los



derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

- 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.

9) TEORÍA DE LA REALIDAD.

Debemos mencionar que dentro de los principios que inspiran el derecho laboral, uno de los más importantes es el principio protector indubio pro operario lo que demuestra una clara vocación de tutela y protección hacia los trabajadores, quienes en definitiva son la parte más débil de la relación laboral.

- En consideración al principio protector, es necesario manifestar que en la doctrina este principio cuenta con dos manifestaciones, una legal y otra judicial. La legal implica que el legislador es quien regula las relaciones de trabajo a fin de equiparar desigualdades y proteger a la parte más débil, el trabajador, tutelándolo de forma constitucional y legal. Por otro lado, la manifestación judicial dice relación con que los jueces cuentan con la facultad de interpretar la norma según el criterio pro operario, esto es al existir varias interpretaciones posibles el juez debe seguir siempre la más favorable al trabajador.

- DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD: Este principio protector significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de



los hechos, tal cual se podrá comprobar, efectivamente la realidad en la cual desempeñaba mis funciones durante más de 5 años, era la de un contrato regido por las normas del código del trabajo y no un contrato a honorarios como maliciosamente pretendió la demandada de autos.

VI. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

1. EN CUANTO A LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN LABORAL.

La Constitución Política de la República consagra en sus artículos 6° y 7° el denominado "Principio de Juricidad", piedra angular del Estado de Derecho

En efecto, si consideramos el artículo 11 de la Ley N° 18.834, que señala lo siguiente:
"Artículo 11.- Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesional esy técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución; mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se pod rá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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

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

Podemos observar que dicha normativa por la cual se faculta a las instituciones públicas 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 la institución, además se exige que la prestación de éstos servicios sea sólo para cometidos específicos.

En consecuencia, existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado a actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como se podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, efectuada por mi representada, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834.



Con todo y en abierta infracción al principio de rango Constitucional denominado de "Juricidad", la contratación, de mi representada, se realizó infringiendo el artículo 7° de la Constitución Política de la República ya que la I. Municipalidad de Carahue celebró con ella, pseudos contratos a honorarios, no teniendo autoridad, 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 un trabajador al cual se le asignaron funciones habituales, permanentes y generales.

La infracción al Principio de Juricidad denunciada por esta parte demandante S.S, se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la I. Municipalidad de Carahue teniendo la facultad para contratar a mi representada bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarlo bajo la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.834, optó y con ello infringió este principio, por celebrar, con este, pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con el ex empleador se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda S.S., que la infracción denunciada ocurre en el momento en que Municipalidad aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

Conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en el 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 registrarán por las normas de este Código". Lo destacado es nuestro.

Pues bien, el artículo 1º 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.

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 que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren, sometidos por ley a un estatuto especial lo que no ocurre en la especie.

En efecto, conforme lo anterior mi representada nunca ocupó la calidad de funcionario público puesto que no fue contratado como personal de planta, contrata ni suplente, de lo cual queda descartada la hipótesis de que sus servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionario de la administración del Estado a través de un órgano del Estado. Si bien su contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco 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 mi representada a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de labores PERMANENTES, ESENCIALES Y FUNDAMENTALES de la institución, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la I. Municipalidad de Carahue 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 empleador, fueron GENERALES y COMUNES, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de los mismos.

La respuesta, la encontramos en el inciso tercero del artículo 1º 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".

En efecto, 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.

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), la norma aplicable se orienta hacia el Código del Trabajo, lo que unido a las características propias antes enunciadas y la forma en que se desarrollaron las funciones del trabajador, dan cuenta de una subordinación y dependencia lo que indudablemente admite la aplicación del Código Laboral.

2. JURISPRUDENCIA REFERIDA A LA CALIFICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

a) Al efecto, existe jurisprudencia conteste respecto de la declaración de la existencia de la relación laboral, así por ejemplo la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014, dictaminó categóricamente que : *"En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado. en la 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, Corte Suprema, en causa Rol N° 31160-2016, con fecha 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 contratadas 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

c) 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. "

d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 5699- 2015, de fecha 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 contratadas 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, sometidas 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°11.884-14, 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 apo ya el recurso de unificación de jurisprudencia".

e) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 7091- 2015 de fecha 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 Le y 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 su puestos fácticos va 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 v fines que el empleador establece, y que cond ucen 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;"*.

3. DEL DESPIDO INJUSTIFICADO:

En relación al término del vínculo laboral, nuestra legislación laboral consagra el sistema de estabilidad relativa al empleo, en virtud de la cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido.

Dicha formalidad encuentra su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad en la relación laboral, atendido que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa. El artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador para recurrir ante el juez competente, dentro del plazo legal, para que declare



el despido como injustificado, indebido o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causa legal. En específico, el presente despido se encuadra en el art. 168 letra b) de la norma precitada, toda vez que se dio término a la relación laboral sin causa justificativa, pero no acreditaron el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

En efecto, en la presente causa no existe causa legal invocada por el empleador, sino la mera arbitrariedad de darle término a la relación laboral. Por lo que desde ya solicitamos a S.S., declare que el despido fue injustificado.

VII. PETICIONES CONCRETAS Y PRESTACIONES DEMANDADAS

Solicitamos declarar lo siguiente:

A. Que entre las partes existió una relación laboral continua bajo subordinación y dependencia regida bajo el artículo 7° del Código del Trabajo por el periodo comprendido entre el 20/01/2019 al 30/04/2024, manteniendo un contrato de trabajo indefinido hasta la fecha de su despido.

B. Que la última remuneración para efectos del artículo 172 del C. del Trabajo, corresponde a \$1.308.106.

C. Que la trabajadora ha sido objeto de un despido injustificado condenándose al incremento señalado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo

D. Que se condene a la demandada a pagar las siguientes prestaciones;

- 1) Indemnización por 5 años de servicio, por la suma de: \$6.540.530.-
- 2) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, por la suma de: \$1.308.106.-
- 3) Incremento legal del 50% art. 168 letra b) del Código del Trabajo, por la suma de: \$3.270.265.-
- 4) Feriado legal, (75 días + días inhábiles/festivos= 114, por valor día \$43.603), por la suma de \$4.970.742
- 5) Feriado proporcional, (periodo 2024) se adeudan 3 meses x 1,25= 3,75 días + inhábiles= 6 días de vacaciones proporcionales, multiplicados por valor día \$46.603, nos da un total de \$146.666.-



E. Como consecuencia de haberse declarado la existencia de la relación laboral, se adeudan cotizaciones impagas de AFP Provida, Fonasa y AFC, durante todo el periodo que duró la relación laboral. entre el 20/01/2019 al 30/04/2024.

F. Intereses y reajustes. Esto respecto de los montos demandados y en virtud de lo ordenado por los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

G. Costas de la causa.

SEGUNDO: Comparece don **ADOLF TOPP CRUCES**, abogado, en representación de la demandada Municipalidad de Carahue, contesta la demanda de autos, solicitando su rechazo en razón de los argumentos que a continuación expongo:

EXCEPCIONES DE FONDO, ALEGACIONES Y DEFENSAS

1.- CONTROVERSIA DE LOS HECHOS

Negación de los expuestos en la demanda.

a- Principalmente esta parte niega total y absolutamente los hechos vertidos en la demanda laboral deducida en contra de mi representada la Municipalidad de Carahue. Hago presente, que esta defensa se abocará a indicar que el prestador de servicios, no mantuvo una relación del tipo laboral con mi representada Municipalidad de Carahue, tal como se explicará en otro acápite de esta contestación.

b- FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DE LA DEMANDADA Y DE INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO Y DE RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CARAHUE:

Tal como consta de la resolución exenta 23 de fecha 21 de enero de 2022, el **SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**, quien es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, **celebró un convenio con mi representada** para efecto de cumplir los fines propios de su institución pública en beneficio de la comunidad.

Hago presente que de acuerdo al artículo 8° transitorio de la ley 21.302, mientras no exista un sistema de protección administrativa, cualquiera sea su denominación legal, las referencias al órgano de protección se entenderán realizadas a las oficinas de protección de derechos del niño, niña o adolescente (**OPDE**).



EN LA CLAUSULA CUARTA DEL CONVENIO se establece el monto anual que el servicio entrega a la municipalidad para efecto de realizar el pago de los servicios de los profesionales, esto es, \$60.682.455 y de mantención de inmueble y gastos propios del programa.

En este orden, la profesional demandante si bien celebró un contrato de prestación de servicios con la Municipalidad, no es menos cierto, que esto obedecía a la implementación de un programa de gobierno en beneficio de los niños, niñas y adolescentes, donde el SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA es en definitiva el servicio:

A- Realizaba el pago de los servicios profesionales.

B- Determinaba las obligaciones a cumplir por parte de cada profesional.

C- Realizaba las supervisiones, es decir, son ellos los mandantes del programa, limitándose solamente la municipalidad a celebrar un contrato de prestación de servicios. Desde esta perspectiva la acción incoada debió necesariamente ser deducida en contra SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA y bajo ningún respecto en contra de la Municipalidad de Carahue.

D- Con la implementación de la Oficina Local de la Niñez se crea un Sistema de Garantías y Protección Integral de derechos de la niñez y adolescencia, quedando sin efecto la denominada OPD, llamando el servicio a nuevos concursos, suprimiendo profesionales tales como abogados y estableciéndose una nueva reestructuración.

En este marco, la OLN es la institución encargada de la promoción de derechos, la prevención de situaciones de riesgo y vulneraciones, y protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

El Ministerio de Desarrollo Social y Familia deberá establecer Oficinas Locales de la Niñez (OLN) con competencia en una comuna o agrupación de comunas en todo el país. Las OLN serán las encargadas de la protección administrativa de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. La coordinación y supervisión de las Oficinas Locales de la Niñez corresponderá al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de la Subsecretaría de la Niñez. Las Oficinas Locales de la Niñez se implementarán de manera



progresiva en el territorio nacional, a partir de la transformación de las Oficinas de Protección de Derechos.

En síntesis, la demandante debió haber presentado su demanda en contra del Ministerio de Desarrollo Social.

II.- INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA. 3.1 CUMPLIMIENTO DE HORARIOS.

En el libelo el actor funda sus pretensiones mencionando y recalcando en reiteradas ocasiones el estricto cumplimiento de horarios de forma permanente durante todo el tiempo que duró la relación contractual, alegando que de ello se desprende el carácter subordinado y dependiente propio de la relación laboral, sin embargo en la realidad ello no se materializó nunca, como bien se probará en la etapa procesal correspondiente.

III.- REFLEXIONES EN TORNO A LA EXISTENCIA DE CONTRATOS A HONORARIOS SUCESIVOS Y LA IMPOSIBILIDAD DE TORNAR EN CONTRATOS DE TRABAJO BAJO SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.

La llamada teoría de los actos propios se fundamenta en la buena fe que debe existir entre las partes de toda relación contractual, dentro de la cual se incluye, naturalmente, la prestación a honorarios objeto de esta litis. Según esta doctrina "la conducta contraria es una contravención o una infracción del deber de buena fe. Ya que el hecho de que una persona trate, en una determinada situación jurídica, de obtener la victoria en un litigio, poniéndose en contradicción con su conducta anterior, constituye un proceder injusto y falta de lealtad. He aquí donde la regla, según la cual, nadie puede ir en contra de sus propios actos, se anuda estrechamente con el principio de derecho que manda comportarse de buena fe en las relaciones jurídicas". Finalmente, el ejercicio contradictorio del derecho se traduce en una extralimitación del propio derecho y ese acto contradictorio provoca la inadmisibilidad de la pretensión cuando el sujeto pasivo ha modificado su situación por la confianza que ha despertado en él la conducta vinculante. En este sentido, la legislación laboral no puede considerarse aislada del ordenamiento jurídico general, ni menos, el principio de buena fe. En consecuencia, el juez laboral no puede desatender la voluntad de las partes que han decidido libremente NO vincularse laboralmente. En virtud, de lo anterior, y según se desprende de los



hechos expuestos por el mismo demandante y que han sido ratificados por esta parte, el actor celebró variados contratos de honorarios con la I. Municipalidad de Carahue, sin jamás manifestar de forma alguna su disconformidad con esa forma de contratación. De ello se desprende su voluntad definida y persistente de mantener en el tiempo el mismo tipo de vinculación, sumado a su pasividad y silencio en orden a ejercer algún tipo de reclamo. En fallo, de fecha 4 de noviembre de 2008, rol 5129- 2008, la Excma. Corte Suprema señaló lo siguiente "Que, al efecto, resulta pertinente señalar que en la demanda se reconoce por la actora haber trabajado para la Universidad Mayor cerca de seis años mediante la modalidad de prestación de servicios a honorarios, lo que importa la aceptación por parte de ésta de la situación descrita en forma reiterada y mantenida en el tiempo, lo que se exteriorizó a través de la emisión de las respectivas boletas de honorarios. Tras este comportamiento, denominado por la doctrina como "de los actos propios" subyace sin duda la primacía del principio de la buena fe, del cual se encuentra imbuido no sólo la legislación laboral, sino que todo nuestro ordenamiento jurídico." Y agrega este fallo: "Que, de acuerdo a las máximas de la experiencia, la aceptación antes descrita por parte de un profesional informado, importa un indicio grave de que la prestación de servicios de que se trata, ha tenido la naturaleza que las partes le han otorgado, en este caso, prestación de servicios profesionales a honorarios". Finalmente, en una redacción similar, la misma Excma. Corte Suprema ha sostenido que: "...en tomo al asunto en estudio, una reflexión especial merece el número de 19 "contratos de prestación de servicios" celebrados entre las partes durante aproximadamente 4 años y que denotan la voluntad definida y persistente de éstas de mantener en el tiempo el mismo tipo de vinculación, lo que permite, como lo ha dicho el Tribunal Supremo, recurrir a la denominada Teoría de los Actos Propios, basada en la noción que a nadie le es lícito ir contra sus propios actos anteriores que expresan la voluntad del sujeto y definen su posición jurídica en una materia determinada y que se funda, en el último término, en el principio más general de la buena fe, la que, ciertamente, tiene plena cabida en el ámbito laboral de que se trata, pues como reiteradamente lo ha decidido esta Corte, la legislación laboral no puede considerarse en forma aislada del ordenamiento jurídico general, que regula las vinculaciones que generan los sujetos y



que, en el caso, se ha traducido en la aceptación por parte del demandante de la existencia de una relación de naturaleza civil con sus respectivas consecuencias, durante más de quince años, sin haber formulado reclamo alguno en tal sentido”.

IV. IMPROCEDENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DEL ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PARA CASOS COMO EL SUBLITE EN QUE SE DISCUTE LA EXISTENCIA DE UNA RELACION LABORAL.

Que, en cuanto a la aplicación de la sanción contenida en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, nuestra Corte Suprema ha indicado que no resulta procedente alcaso de autos. Sin embargo, debe dicha conclusión variar cuando se trata, 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–, pues en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que ellos 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, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Que, por otro lado, la aplicación 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, 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, de manera que 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, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor. A mayor abundamiento, así se ha resuelto por la Excelentísima Corte Suprema conociendo de



sendos recursos de unificación de jurisprudencia, siendo ésta la tesis actualmente sustentada por dicho tribunal, a modo ejemplar en causas Rol 39621-2017y 37339-2017.

Solicita tener por contestada la demanda de autos, interpuesta por la actora en contra de mi representada, rechazando la demanda en todas sus partes, acoger las excepciones, alegaciones y defensas formuladas en la presente contestación, rechazando la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

TERCERO: A folio 39 se celebra audiencia preparatoria, fijando como hechos a probar los siguientes:

1. Existencia de relación laboral entre las partes. Condiciones pactadas y contraprestaciones a las cuales se encontraban obligadas las partes.
2. Para el evento de estimarse como laboral el contrato existente entre las partes, causal de termino y hechos que configurarían dicha causal.
3. Época de inicio y término de la relación contractual habida entre las partes.
4. Existencia de prestaciones laborales adeudadas, naturaleza y cuantía de las mismas.
5. Efectividad de que la demanda carece de legitimidad pasiva en relación a la acción de autos.

CUARTO: A folio 74 se celebra audiencia de juicio en que las partes litigantes incorporaron las pruebas que se precisan a continuación:

I. INCORPORACION DE PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE.

A) TESTIMONIAL:

1. Susana Pilar Valencia Sanzana, cédula nacional de identidad N° 10.431.775-8, secretaria ejecutiva, domiciliada en Los Trigales N° 150, comuna de Carahue.
2. Marco Agustín Espinosa Novoa, cédula nacional de identidad N° 13.672.692-7, trabajador social, domiciliado en Los Trigales N° 150, comuna de Carahue.

B) DOCUMENTAL:

1. Decreto Alcaldicio 102 y contrato de honorarios de fecha 21/01/2019 a 31/12/2019.
2. Decreto Alcaldicio 076 y contrato de honorarios de fecha 02/01/2020 a 31/12/2020.
3. Decreto Alcaldicio 032 y contrato de honorarios de fecha 04/01/2021 a 31/12/2021.
4. Decreto Alcaldicio 1050 y contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 a 30/06/2022.



5. Decreto Alcaldicio 418 y modificación de contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 a 31/05/2022.
6. Decreto Alcaldicio 614 y contrato de honorarios de fecha 01/06/2022 al 31/12/2022.
7. Decreto Alcaldicio 1500 y contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 al 31/12/2023.
8. Decreto Alcaldicio 72 y contrato de honorarios de fecha 12/01/2024 al 28/02/2024.
9. Decreto Alcaldicio 454 y contrato de honorarios de fecha 04/03/2024 al 31/03/2024.
10. Decreto Alcaldicio 603 y contrato de honorarios de fecha 05/04/2024 al 30/04/2024.
11. Certificado de antigüedad laboral.
12. Set de 19 fotografías sobre cumplimiento de funciones, lugar de trabajo y actividades asignadas.
13. Libro de asistencia de los años 2023-2024.
14. Cadena de correo electrónico, febrero 2022, sobre instrucciones impartidas, remitente: Marco Espinosa Novoa (coordinador OPD Carahue) hacia Michelle Bórquez.
15. Cadena de correo electrónico, de junio de 2022, sobre solicitud de permisos para exámenes médicos PCR.
16. Cadena de correo electrónico, de enero de 2023, sobre instrucciones de asistencia a capacitaciones.
17. Cadena de correo electrónico, de octubre de 2023, sobre tramitación de licencia médica.
18. Cadena de correo electrónico, de enero de 2024.
19. Cadena de correo electrónico, de marzo de 2024, sobre tramitación de denuncias.
20. Cadena de correo electrónico, de marzo 2024, sobre aviso de término de contrato.
21. Cadena de correo electrónico, de abril 2024, sobre revisión y término de contratos.
22. Organigrama Municipalidad de Carahue (que muestra órdenes jerárquicos desde Alcalde, Administrador Municipal, Dideco, OPD). Página internet Municipalidad de Carahue.
23. Certificado histórico de cotizaciones previsionales AFP Plan Vital (2019- 2024).
24. Certificado histórico de cotizaciones previsionales AFC (2019-2024).



25. Certificado histórico de Cotizaciones previsionales Fonasa.

26. Boletas de honorarios (2019-2024).

C) EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1. Libros de asistencia de la oficina de OPD de los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

2. Informes mensuales sobre cumplimiento de actividades, emitidos por doña Michelle Bórquez Inostroza para la Municipalidad de Carahue, desde enero de 2019 hasta abril de 2024.

Abogado demandado justifica la no exhibición de los documentos solicitados. Funda en registro de audio.

Abogado demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, por no haberse esgrimido justificación. Funda en registro de audio.

Tribunal señala que se reservará la resolución respecto a la solicitud de apercibimiento para **dictarse en la sentencia definitiva**. Funda en registro de audio.

II. INCORPORACION DE PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA.

A) DOCUMENTAL:

1. Resolución exenta 23 de fecha 21 de enero de 2022.

2. Decreto Alcaldicio que aprueba convenio.

3. Oficio 482 de fecha 12 de marzo de 2024, dirigido de Servicio Nacional De Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia al señor Juez de Letras y Garantía de Carahue.

4. Ordinario 341 de fecha 16 de mayo de 2024.

QUINTO: En cuanto a la existencia de relación laboral entre las partes. Condiciones pactadas y contraprestaciones a las cuales se encontraban obligadas las partes y época de inicio y término de la relación contractual habida entre las partes, aparece de los documentos acompañados la efectividad que las partes suscribieron un contrato de prestaciones de servicios, como refieren los documentos incorporados Decreto Alcaldicio 102 y contrato de honorarios de fecha 21/01/2019 a 31/12/2019; Decreto Alcaldicio 076 y contrato de honorarios de fecha 02/01/2020 a 31/12/2020; Decreto Alcaldicio



032 y contrato de honorarios de fecha 04/01/2021 a 31/12/2021; Decreto Alcaldicio 1050 y contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 a 30/06/2022; Decreto Alcaldicio 418 y modificación de contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 a 31/05/2022; Decreto Alcaldicio 614 y contrato de honorarios de fecha 01/06/2022 al 31/12/2022; Decreto Alcaldicio 1500 y contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 al 31/12/2023; Decreto Alcaldicio 72 y contrato de honorarios de fecha 12/01/2024 al 28/02/2024; Decreto Alcaldicio 454 y contrato de honorarios de fecha 04/03/2024 al 31/03/2024; Decreto Alcaldicio 603 y contrato de honorarios de fecha 05/04/2024 al 30/04/2024; certificado de antigüedad laboral y boletas de honorarios, que dan cuenta entonces de la celebración de contratos que vinculan a la demandante con la demandada, en donde la primera ejercería labores en la denominada OPD. El periodo se encuentra determinado por los mismos documentos referidos, estos desde el 20/01/2019 al 30/04/2024. Esto tampoco es desconocido por la demanda, es decir, la prestación de servicios en el programa ya señalado. Lo anterior sumado, a que la prueba testimonial, doña Susana Pilar Valencia Sanzana y don Marco Agustín Espinosa Novoa, refieren conocer a doña Michelle Borquez, estos testigos están contestes en los hechos y sus circunstancias accidentales, son presenciales y no son contradichos por otros, además no se evidenció animadversión en su declaración y en el contrainterrogatorio no fueron desmentidos sus dichos, por lo que queda asentando que la actora prestó servicios para la demandada, en forma continua y permanente puesto que también se desempeñaban con distintas funciones en el programa OPD de la comuna de Carahue.

Por otra parte se logró dar cuenta de las actividades desplegadas por la actora, según la misma prueba referida, entre los cuales se encuentran:

- Funciones tendientes al mejor desarrollo y protección de la población infante - juvenil a través de diferentes programas y proyectos, conforme a lo señalado en el artículo n° 94, letra c e, i de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, uno de ellos es el convenio suscrito con el servicio nacional de menores, para la ejecución del proyecto OPD kimun, cuyo objetivo general es;
- Deberá acoger a los usuarios, realizar entrevistas de calificación, proporcionar información, orientación básica y efectuar derivaciones a la red.



- Participar en el proceso de intervención individual, familiar y comunitaria y registrar acciones emprendidas
- Efectuar gestiones y orientar a las familias para el acceso a programas sociales que atiendan a mejoramiento de la calidad de vida de niño /a. adolescente y su familia.
- Aplicar metodologías de resolución alternativas de conflictos.
- Mantener informado al coordinador respecto de los avances y tareas encomendadas.
- Deberá contribuir en el sistema de registro y sistematización
- Deberá velar por el cumplimiento de las metas contenidas en el proyecto que dio origen a la OPD Kimun y que están establecidas en la matriz lógica del documento.

A su vez la prueba testimonial, doña Susana Pilar Valencia Sanzana, señala que se desempeñaba como secretaria y estaba al tanto de las funciones que la demandante realizaba, como por ejemplo, salidas a terreno en camionetas municipales, atender público, a las personas que el tribunal derivaba, hacia informes, también gestionaba ayuda social con el departamento DIDECO y talleres. El testigo Marco Agustín Espinosa Novoa, señala que doña Michelle realizaba informes periciales para el tribunal de familia de la comuna de Carahue, respondiendo oficios de acuerdo a las consignas que el tribunal solicitara en función de la situaciones de vulneración de derechos de los niños, niñas y adolescentes, comparecencia audiencia en calidad de perito, también reuniones de capacitación al cuerpo local de la comuna, reuniones con Carabineros para coordinar rescate de niño de forma inmediata, reuniones en fuera de los límites de la comuna y que realizaban otras funciones extras ligadas a la cultura de la comuna, tales como, la feria de la papa, la feria del choro maltón, árboles de Navidad de la de la comuna, entrega de premios y que el alcalde o autoridades directamente solicitaba que se constituyeran en el fondo velar por la presencia de una oficina de protección de derechos en materia de infancia en la comuna. Agrega que él se desempeñó en la oficina de protección de derechos de la infancia de la comuna de Carahue desde el año 2015 por lo tanto cuando llega Michelle Borquez él ya estaba trabajando y era el coordinador de la oficina, era el jefe directo de Michelle Borquez.

Finalmente en el decreto Alcaldicio 102 y contrato de honorarios de fecha 21/01/2019 a 31/12/2019; Decreto Alcaldicio 076 y contrato de honorarios de fecha 02/01/2020 a



31/12/2020; Decreto Alcaldicio 032 y contrato de honorarios de fecha 04/01/2021 a 31/12/2021; Decreto Alcaldicio 1050 y contrato de honorarios de fecha 03/01/2022 a 30/06/2022, copia del libro de asistencia de los años 2023-2024 y los dichos de los testigos referidos, dan cuenta de la existencia de un régimen en donde la demandante debía cumplir jornada laboral, según refieren los mismos contratos y utilizar el sistema de control que implemente la municipalidad, en ese orden de ideas, considerando que en la audiencia de juicio los documentos que se ordenaron exhibir, en específico Libros de asistencia de la oficina de OPD de los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, conforme al artículo 453 N°5, esta circunstancia se puede tener por acreditada, ya que la justificación en cuanto a su inexistencia aparece como no verídica con la prueba rendida y aparece como plausible lo alegado por la actora.

SEXTO: Que, de acuerdo al examen de las probanzas aportadas en juicio, y lo establecido en función de ella en el considerando que antecede, se logra demostrar por la demandante los signos de laboralidad, esto es la subordinación y dependencia. En efecto los servicios prestados por la demandante no se encuadran en lo preceptuado en el artículo 3° de la Ley 18.883 sino que las labores prestadas por la actora a la demandada en todo caso sí cumplen las características establecidas en el artículo 7° del código laboral, y la única forma de desprenderse de tal carácter de laboralidad sería cumpliendo expresamente lo que dispone el artículo 4° de la Ley 18.883, toda vez que al estar establecido por ley la forma de contratación y regulación del personal que desempeña funciones en un municipio, las mismas deben enmarcarse en dicha normativa, lo que en este caso en particular no acontece en ninguna de las hipótesis contempladas en el artículo 4°. En efecto, respecto a la primera hipótesis, contenida en su inciso 1°, esto es, la contratación a honorarios de profesionales y técnicos de educación superior, ello se puede realizar cuando se trate de *“labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde”*, requisito que de ninguna manera se cumple en el presente caso, conforme lo que se viene razonando, ya que los servicios que la demandante prestaba para la demandada, no eran ni accidentales y menos no habituales, por cuanto se trataban de labores desplegadas mediante la asistencia diaria y evacuando informes sobre su gestión, los cuales, ordenados exhibir, no fueron



desconocidos, pero refiere la demanda que no fueron encontrados, lo que permite suponer que en este punto lo alegado por la actora es cierto, cuestión además que es corroborada por la prueba testimonial que da cuenta de lo mismo.

Que, respecto a la segunda hipótesis del artículo 4° precitado, esto es, que “*se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales*”, tampoco se configura, fundamentalmente porque las funciones desarrolladas por la demandante no daban cuenta de “cometidos específicos”, sino que incluso como se advierte de los propios contratos a honorarios y de los informes de gestión solicitados incluso en los contratos a honorarios para el pago correspondiente, en consecuencia se puede concluir que se trataba de labores habituales, permanentes y generales de recepción de documentación, emisión de oficios y respuestas vía correo electrónico, visitas domiciliarias. Labores que no revisten el carácter de esporádicas y conforme a lo establecido en el artículo 8 del Código del Trabajo “*Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo*”, motivos por los cuales cabe concluir que el vínculo que unió a las partes desde el 20/01/2019 al 30/04/2024, fue bajo subordinación y dependencia, razón por la cual se hace lugar a la demanda en cuanto se pide declarar tal existencia de relación laboral.

SÉPTIMO: Lo anterior permite desestimar la alegación de la demandada, en cuanto a que carece de legitimidad pasiva en relación a la acción de autos, esto por cuanto, la prueba allegada en autos, da cuenta que el empleador, quien suscribe los diversos contratos con la demandante, es la demandada representada en este caso por su Alcalde y sumado a las labores asignadas en dichos contratos, en donde el empleador indicó entre otras cosas, el cumplimiento de la jornada laboral, la evacuación de informes, supervigilancia y envió de instrucciones por correo electrónico, entre otras, cuestiones que a la luz de los analizado, no puede sino desestimarse la falta de legitimidad alegada.

OCTAVO: Que, establecida la relación laboral, debe advertirse que esta concluye el 30/04/2024, sin formalidad alguna (artículo 162), lo que conduce inevitablemente a entender que la separación de la demandante carece de un fundamento legal y fáctico, debiendo considerarse, entonces, un despido injustificado pues representa la separación



informal de una trabajadora que afecta el principio de continuidad de los servicios otorgados por la demandante, especialmente teniendo presente que la causal invocada por el demandado no se ajusta a derecho pues pretende aplicar un plazo de vigencia a una contratación que por su naturaleza tenía carácter indefinida.

De esta forma, se acogerá la demanda de despido debiendo condenarse a la demandada al pago de las indemnizaciones e incremento legal pertinente (50% del artículo 168 letra b). Para este efecto, se tendrá como base de cálculo la suma señalada en la demanda de \$1.308.105, que coincide con la información incorporada en la prueba documental, en especial las boletas de honorarios emitidas en los últimos meses trabajados por la demandante en 2024, aportadas al juicio.

NOVENO: Que, la demandante también cobra una compensación por el feriado legal no otorgado. En relación con esto, debe advertirse que la demandada no alegó el haberse otorgado estos descansos, por lo que accederá a los mismos en la suma indicada por la demandante, esto es, la suma de \$4.970.742, por concepto de feriado legal. Feriado proporcional, (periodo 2024) por un total de \$146.666.-

DÉCIMO: 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 al pago de cotizaciones impagas de AFP PlanVital, Fonasa y AFC, durante todo el periodo que duró la relación laboral, entre el 20/01/2019 al 30/04/2024, 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 1º 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”.

En ese orden de ideas, apareciendo pagadas las cotizaciones en AFP PlanVital y Fonasa, siendo responsabilidad de la demandante además su oportuno pago, en este punto no se hará lugar a lo solicitado. Sin perjuicio de lo anterior respecto de las cotizaciones de cesantía en AFC Chile S.A., se condenará al demandado a pagar las cotizaciones por el período 01/2019 a 04/2024, 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.

En la etapa de ejecución del fallo 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.

DÉCIMO PRIMERO: 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; 1698 del Código Civil; y 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 58, 63, 67, 68, 69, 73, 172, 445, 446 y siguientes del Código del Trabajo; y demás normas pertinentes; SE DECLARA:

I.- Que se acoge la demanda incoada por MICHELLE FRANCISCA BORQUEZ INOSTROZA, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CARAHUE, solo en cuanto se declara que entre las partes existió una relación laboral entre el 20/01/2019 y hasta el 30/04/2024 y que el despido de la demandante es injustificado, condenándose, en consecuencia, al demandado al pago de las siguientes prestaciones, por los montos que en cada caso se indican:

- 1.- La cantidad de \$1.308.105.-, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
- 2.- La suma de \$6.540.525.- por concepto de indemnización por 5 años de servicios.
- 3.- La cantidad de \$3.270.263.- por concepto del recargo del 50% de la indemnización por años de servicio.
- 4.- Las sumas de \$4.970.742.- por feriado legal y feriado proporcional periodo 2024, por la suma de \$146.666.-
- 5.- La demandada deberá, además, enterar el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas a AFC Chile S.A. en las condiciones señaladas en el motivo décimo 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.

II.- Que se desestima en lo demás la referida demanda.





PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E
JUZGADO DE LETRAS, GARANTÍA Y FAMILIA DE CARAHUE

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

Oficiese oportunamente a los organismos 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-17-2024

RUC 24- 4-0583155-0

Proveyó don(a) ELIAS AGUERO MATAMALA, Juez Suplente del Juzgado de Letras y Garantía de Carahue.

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



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

Código: KHLPXQNQWWB