

SENTENCIA
RIT T-171-2018

Temuco, dos de enero de dos mil diecinueve.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece doña **JACQUELINE GLORIA BURDILES ESPINOZA**, Educadora de Párvulos, RUN 10.442.104-0, domiciliada en calle Bayona 3 N° 1481, Temuco, demandando de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, en contra de la **JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES (JUNJI)**, Rut 70.072.600-2, representada legalmente por doña Gina Moran Veloso, ambos domiciliados en Vicuña Mackenna N° 914, Temuco.

ANTECEDENTES DE HECHO.

Comencé a prestar servicios para la demandada el día 1 de agosto de 2014, bajo vínculo de subordinación y dependencia, mediante sucesivos y ficticios contrato de honorarios, que en la realidad corresponden a contratos de trabajo, contrato que estuvo vigente hasta el 11 de junio de 2018.

Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, mis últimas remuneraciones ascienden a la suma de \$3.409.289.

Me desempeñe como Coordinadora Regional de la Unidad “Programa para la Construcción y Expansión de Establecimientos para la Educación Parvularia”, ello de conformidad a la resolución 290/2014 de la Vicepresidenta Ejecutiva de la JUNJI, que crea la Unidad de la misma denominación, la cual a su vez es reconocida como parte integrante de la institución en Resolución N° 40/2017 que aprobó nueva organización interna de JUNJI, de tal suerte que la unidad es de aquellas de asesoría permanente de la institución como instancia de apoyo a la gestión institucional, lo mismo que Gabinete, comunicaciones, Atención Ciudadana, participación y relaciones gremiales, auditoría interna, Prevención de riesgos y Seguridad, Unidad de Promoción de Ambientes Bientratantes, Unidad de relaciones internacionales, Unidad de Tecnologías de la Información, y Editorial, amén de la ya señalada.

El carácter permanente, se aprecia además en la convocatoria para proveer el cargo de Director Regional de JUNJI, Región de La Araucanía, signado con el N°3901-ADP.

Durante el periodo de la relación de trabajo, suscribí, como ya se dijo sucesivos contratos, que mantuvieron vigente el vínculo laboral haciéndolo continuo, y que dan cuenta de mejoras de remuneraciones así como de la asignación de funciones propias del servicio, manteniéndose así hasta el día del despido, que curiosamente se materializa a los días del cambio de la administración o cambio de gobierno que antes de asumir anunciaba varios despidos, según se acreditará oportunamente.

En efecto mis funciones, para las cuales fui contratada fueron a) Localización y focalización de localidades donde se implementarán las salas cunas en la región. b) Proponer e Implementar estrategias para la obtención de terrenos para la construcción de Jardines Infantiles y Salas Cunas. c) Entregar Lineamientos para obtención de terrenos. d) Coordinación e implementación del Programa Presidencial Metas Salas Cunas en la Región. e) Liderar el desarrollo, ejecución y supervisión de la localización, Focalización de terrenos en la región donde se implementarán las Salas Cunas. f) Coordinar trabajo interinstitucional (Junji, Serviu, Bienes Nacionales, Intendencia, Gobernaciones y Municipio entre otros), para la implementación y supervisión del programa. g) Liderar diálogo y trabajo con alcaldes y alcaldesas de las comunas de la región y equipos técnicos municipales, establecer acuerdos para la focalización y



ubicación de las nuevas unidades educativas en sus respectivas comunas. h) Coordinar presentación de proyectos al banco integrado de proyectos.

i) Coordinar presentación de las licitaciones de proyectos salas cunas caracterizado a Mercado Público. j) Liderar el trabajo Interdisciplinario del equipo Meta Regional para la implementación y supervisión del programa Regional. k) Acompañar la vocería y posicionamiento de la temática de educación inicial del programa en medios de comunicación masivos locales: televisión, radio, prensa escrita y digital. l) Configurar informes de localizaciones obtenidas y avances por comunas y región. Todas ellas labores que desarrollé desde el inicio de mi trabajo hasta el término unilateral, como se ve, todas labores habituales, permanentes, estables, indispensables y propias del servicio para el cual me desempeñé todos estos años.

No obstante ello, se me asignaron de facto otras obligaciones o tareas las cuales simplemente debí acatar y ejecutar, ello fuera de lo que pudiera considerarse “cometidos específicos”, pues ni siquiera fueron señalados en el contrato, sino simplemente fueron mandatados, sea por la Vicepresidencia, por Gabinete, o Coordinador Nacional, así como por la Directora Regional, ilustrativamente puedo señalar la revisión y visación de estados de pago mensuales, validar información de índole laboral y previsional por parte de las empresas a cargo de la construcción de Jardines Infantiles, la emisión constante de evaluaciones sobre matrículas de los nuevos espacios educacionales, emisión de minutas referentes a obras en ejecución o de obras en inauguración, estudios sobre demanda, visita e inspección de obras en terreno debiendo desplegar sendas planillas de control, que inclusive escapaban por mucho a mi formación profesional como al marco contractual, informes para Intendencia, Gobernaciones, entre otras.

La labor de construcción de Jardines Infantiles, así como Sala Cuna, expresamente se reconoce como función y finalidad de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la ley 17.301, especialmente lo dispone en su artículo 28, así como en el reglamento de la misma ley en los artículos 44 y 50, no obstante en este caso se ha procedido a la construcción directa de estos espacios educacionales, lo cual denota que el denominado programa se trata de una acción u obligación permanente en la institución, ello sin perjuicio de las labores asignadas en las resoluciones 290/2014 y 40/2017 respectivamente.

Aún más, importa destacar que, el programa ha continuado con sus labores y trabajos de carácter permanente, siendo objeto de cambio de nombre a “Aumento de Cobertura” y hoy, por motivos presumiblemente de maquillaje político se busca nuevamente cambiar su nombre, con todo, mis labores fueron asignadas a una nueva persona de los que integraba el programa, lo que evidencia que en el mejor de los casos el despido se ha debido a una mera reducción de personal.

En efecto estas labores deben entenderse en el marco de las funciones propias del Servicio, particularmente en lo referente al aumento de cobertura por medio de la construcción de jardines infantiles bajo la denominada modalidad “clásicos” o administrados directamente por la JUNJI, en el ejercicio de mis labores quedé siempre subordinada jerárquicamente a la Directora Regional de JUNJI o su subrogante y por su intermedio a la Vicepresidencia Ejecutiva, y técnicamente al Coordinador Nacional del Programa, incorporándose por tanto dentro de la organización estable del servicio, en este ámbito es especialmente relevante la resolución 015/290 de 2014 y 40/2017 que reconoce la unidad como una más dentro del servicio, incorporándola dentro de sus estamentos permanentes, de tal suerte que desde ya debe dejarse de manifiesto que no puede existir genéricamente un cumplimiento de meta o cuota asignada al programa, pues de programa tiene únicamente el nombre, pues corresponden labores



constantes para el desarrollo de labores de cobertura en educación parvularia, diseño de lineamientos para el eficiente desarrollo de procesos de contratación de obras de infraestructura, desarrollar la conformación de un equipo multidisciplinario.

Durante la vigencia del contrato, las labores que desempeñé inclusive se fueron ampliando, pues en la práctica las labores que menciona el contrato son genéricas y se transforman en la práctica en una mera referencia, asumiendo más responsabilidades que las originales, según será acreditado en la oportunidad procesal correspondiente, teniendo inclusive bajo mi responsabilidad personal de diversas profesiones especialmente Inspectores Técnicos de Obras (ITO) y Asistentes Técnicos de obra (ATO), siendo responsable inclusive de las entrevistas y selección de personal -labor que corresponde a la unidad de selección de personal- y subdirección de Recursos Humanos quienes deben convocar a concurso, (definir perfil del cargo, evaluaciones psicológicas, entre otras), quizás lo más evidente sea que inclusive se me asignaron de facto realización de resoluciones o actos administrativos, confiriéndome con ello responsabilidad administrativa en dichos actos, por otro lado se me impuso la obligación de supervisar la ejecución material de obras de infraestructura de Jardines Infantiles, control de cumplimiento de obligaciones laborales de los contratistas con sus trabajadores, e inclusive se me atribuyó la obtención de documentos para la obtención de Reconocimiento Oficial de los Jardines Infantiles.

Uno de los aspectos que importa relevar fue el hecho de mantener una jornada de trabajo distribuida de lunes viernes, deber de asistencia diario los mismos días (excluidos feriados), deber de obediencia respecto de las instrucciones que mis superiores me impartían, obligaciones y características del contrato plasmadas expresamente en los textos contractuales.

Como es habitual en estos casos, los sucesivos contratos suscritos con la demandada fueron bajo la denominación de “Contrato a Honorarios”, no obstante en la práctica y atentos al principio de supremacía de la realidad se configuró una auténtica relación de trabajo, afecta a las normas del código laboral, según se fundamentará en esta presentación.

Anotemos en este punto, una de las afirmaciones centrales en que se apoya esta presentación que es que la relación de trabajo fue desarrollada en la práctica al margen de la normativa estatutaria que regula la relación de trabajo entre una persona natural y el Estado, es decir, no ejercí cargo alguno de los señalados en el estatuto administrativo, ni tampoco de otra denominación que pudiera estar afecta a otro estatuto especial aplicable al personal de la administración del Estado, ni siquiera bajo contrato a honorarios de los regulados estatutariamente.

Durante todo el tiempo que presté servicios, lo hice en el desempeño de similares labores a las antes mencionadas, pero que fueron ampliándose en la práctica, adquiriendo mayores responsabilidades, lo que da cuenta del carácter permanente y continuo de mi trabajo para el demandado, pero a su vez da cuenta de tratarse de labores habituales y propias del servicio, en oposición a las labores o cometidos específicos, accidentales u ocasionales.

Con todo se trata de acciones o labores asociadas a uno de los ejes principales de JUNJI al día de hoy y que se reconocen dentro de su propia web institucional, al referirse al aumento de cobertura “Avanzar en el acceso universal hacia una educación inicial de calidad para todos los niños y niñas, en espacios educativos enriquecidos y que respondan a las particularidades y necesidades de las familias, párvulos y territorios, a través de la ampliación de cobertura y construcción de nuevas salas cuna y



niveles medios". Ello implica, nuevos y mayores cupos para párvulos en espacios creados, diseñados especialmente al efecto.

A pesar de las características y funciones que se vienen señalando mi contratación pretendió formalmente enmarcarse en lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto Administrativo (Ley.18.834) que autoriza la contratación sobre la base de honorarios a profesionales o técnicos, o expertos en determinadas materias, debiendo además cumplir las siguientes exigencias, a) que las labores a ejecutar sean accidentales, b) que las mismas no sean las habituales de la institución y además c) se admite la contratación para ejecutar cometidos específicos.

Como es de público conocimiento y como ha venido ocurriendo con esta clase de contratos, en el caso concreto no se cumplieron las exigencias o condiciones señaladas, pues las labores fueron permanentes, propias de la institución, desarrollando por casi 4 años las mismas funciones o labores, las que inclusive la ley 17.301 y su reglamento contemplan, por lo cual sumado a la resolución 290/2014 que creó el programa y la resolución nº 40/2017 que incorpora expresamente el programa a las Unidades Asesoras de Vicepresidencia, dan cuenta de estar frente a labores permanentes, luego tampoco se trataba de cometidos específicos bastando para ello la lectura de las labores que debía desplegar así como los informes mensuales emitidos a la demandada, incluso el propio contrato reconoce que se trataba de funciones propias, habituales, permanentes de la institución, así la cláusula PRIMERO de todos mis contratos se señala que se me contrata para el cumplimiento de obligaciones encomendadas a JUNJI por ley.

Surge así el segundo de los enunciados de la acción entablada, consistente en que la prestación de servicios fue bajo las características propias y esenciales del contrato de trabajo, encontrándose regulada en consecuencia por el Código del Trabajo, con funciones o cometidos genéricos, permanentes en el tiempo e inclusive con prestaciones y derechos propios de la relación de laboral común, gozando de permisos, licencias médicas, incluidas aquellas relacionadas a la maternidad, feriado legal anual; vacaciones progresivas, entre otros permisos especiales, participación en acciones de capacitación y perfeccionamiento, inclusive confiriéndoseme el derecho a viáticos, y a teléfono móvil por cuenta de la institución demandada, tan incorporada a la institución de manera permanente que hasta correo institucional me fue asignado, cuenta jburdiles@junji.cl, teléfono fijo entre otras prestaciones que daban cuenta de haberseme integrado de forma permanente en el servicio.

Desde ya debemos señalar que el ejercicio de permisos, así como el feriado legal o descansos, requería de autorización y aprobación del superior jerárquico, y daba derecho a percibir íntegramente las remuneraciones, emitiendo la respectiva resolución que daba cuenta de aquello.

LA RELACIÓN LABORAL Y SU TÉRMINO

Con fecha 15 de mayo recibí en mi domicilio carta certificada, que contenía en su interior comunicación de término de contrato a contar del 11 de junio de 2018. Para poner término de la relación de trabajo, mi ex empleador, intentó recurrir a las apariencias por sobre la realidad, entregándose, con menos de 30 días de antelación, una carta que se limita a una mera referencia al contrato, en la cual se facultaba a mi ex empleador para poner término al contrato.

La carta de despido, no aduce causa legal, ni hechos que configuren la causal en que se funda el término de la relación de trabajo, se señalan como motivos, los cuales serán abordados uno a uno: Que los proyectos "*se encuentran en etapa de ejecución y conclusión de las obras*", en tal sentido es necesario precisar que tanto obras



correspondientes a 2015, 2016, 2017 y 2018 se encuentran, por diversos motivos, en plena ejecución, inclusive proyectándose el término de varios proyectos en el año 2019, pues la ejecución de obras no es lineal, pero por otro lado mis funciones están ligadas al control de las obras en ejecución, pago de partidas ejecutadas, verificación del cumplimiento de obligaciones por parte del contratista, así como la búsqueda de sitios, generación de acuerdo para traspasos de inmuebles, hasta la entrega del inmueble en condiciones de su puesta en marcha; la afirmación de la demandante evidencia el desconocimiento de mis funciones tanto de las señaladas en el contrato, como de aquellas asignadas por mis superiores jerárquicos, pero aún más desconoce la finalidad, objetivo y funciones de la unidad, restringiendo todo a la construcción de edificaciones para Jardines Infantiles, olvidando el resto de las labores.

Cierra la carta señalando con *“lo cual importó realizar una reorganización y readecuaciones del programa aumento de cobertura, debiendo suprimirse algunas funciones y racionalizar los medios destinados para ello, y dar soporte al término de las obras actualmente en ejecución”* en tal sentido la supuesta reorganización no se ha dado a conocer, no se ha suprimido ni comunicado cual es aquella nueva organización, muy por el contrario mis funciones, jerarquía a sido traspasada a otro funcionario con situación jurídica similar a la mía, ello evidencia que mis funciones y mi rol, aún en la hipotética veracidad de la reorganización, sigue vigente y con las mismas obligaciones, con todo la eventualidad de reestructuración de las labores en que servía exige verificar si ellas no pudieren ser ejecutadas por mi persona, luego en la imposibilidad prescindir de mi trabajo, huelga además señalar que además de mi caso otro funcionario de mi dependencia fue desvinculado - por cierto, sin consulta, sin mi evaluación y sin dárseme a conocer la nueva estructura- manteniéndose en lo restante el equipo de trabajo, ello pone en evidencia la continuidad, habitualidad, necesidad de las funciones y por otro lado lo antojadizo e infundado del despido, que no se basa en más criterio que haber trabajado para la anterior administración y mi adhesión política. Debe quedar por demás anotado acá que las resoluciones antes citadas referentes a la creación de la unidad y la incorporación como unidad asesora no ha quedado sin efecto, ni se ha dado a conocer ninguna clase de modificación o adecuación de la misma.

Así, se puso término a la relación de trabajo, como se dijo, sin entregar razones atendibles sino un intento formal de explicar lo que no es siquiera verdad, pues de la lectura de mis funciones, así como las labores ejecutadas en la práctica se aprecia que ellas seguían siendo por un lado necesarias y por otro lado su ejecución no había terminado, que su término era aún indeterminado, menos fue invocada causa legal al efecto, tampoco algún antecedente verificable y cuantificable que hiciera conducente o necesario reestructurar y prescindir de mis servicios.

Para cimentar aún más el proceso, se procedió de facto, a bloquear claves de acceso a computadores, bloqueo o eliminación de sistema informático, bloqueos de correo electrónico, entre otras medidas tendientes a impedírseme ejercer mis labores, inclusive el día 11 de junio, el encargado de Personal me indicaba que por instrucciones del Asesor Jurídico yo no podía estar allí, al solicitársele las instrucciones por escrito se desentendió de la situación sin tener más comunicación.

Como se viene afirmando, de forma unilateral se procedió como si estuviésemos frente a un contrato de honorarios de aquellos autorizados en la ley 18.834, asilados en la formalidad y no en la realidad, pues estábamos ya ante un contrato de trabajo - que se reconoce implícitamente al pretender dárseme aviso con 30 días de antelación, con diferencias importantes entre unos y otros, diferencias de la mayor relevancia, con elementos perceptibles e indiciarios de la relación laboral existente y por demás evidentes, ello conforme los antecedentes y manifestaciones que se señalan a



continuación, que dan cuenta que se puso término a un contrato de trabajo y no de otro tipo.

Como ya fue señalado, mis labores desde el inicio al término fueron las mismas, las ya señaladas, unas explicitadas genéricamente en el contrato y otras asignadas de facto debiendo acatarlas, las cuales fueron cotidianas y de ejecución continuada en el tiempo, en definitiva de tracto sucesivo, mis servicios fueron prestados de manera permanente, constante, desplegando en mis actos acciones propias del servicio.

De la revisión de las labores desplegadas, sumadas a la lectura de los sucesivos contratos celebrados dan cuenta que ejecuté y fui contratada para el ejercicio de una labor permanente, las mismas contenidas en todos los contratos, sujeta a control jerárquico, horario, jornada de trabajo, a subordinación, siempre para la JUNJI, durante casi 4 años.

Naturalmente el despliegue de estas labores son en el marco de las funciones y atribuciones de JUNJI, así se lee en la cláusula PRIMERO de mis contratos, se trata de labores genéricamente expresadas, así como otras funciones no indicadas que se fueron adicionando durante la vigencia del contrato, así las cosas, no se trató de labores externas, excepcionales, de asesoría o de expertos en materias determinadas propia de los contratos a honorarios que autoriza a suscribir la ley 18.834, muy por el contrario se catalogaron genéricamente como “funciones” así la cláusula CUARTO, ello, reitero, sin perjuicio de otras labores, gestiones, asignadas por alguna de mis jefaturas.

Las labores encomendadas, son propias de la función permanente del servicio, de tal suerte que debe ser descartada acá la transitoriedad de los servicios en general, como de mis actuaciones en particular, puesto que en definitiva fui contratada para realizar labores habituales, permanentes, labores que atendida la frecuencia y cotidianidad no pueden sino ser concebidas como propias del servicio.

Pero, por otro lado, dichas labores no fueron acotadas en el tiempo, sino simple y llanamente se procedió a renovar el contrato por toda la anualidad desde 2015,2016,2017,y 2018, comenzando el año 2014 en el mes de agosto, que comencé a prestar servicios y en cada caso la limitación fue siempre la misma, esto es al 31 de diciembre del año respectivo únicamente por razones de índole presupuestario como sucede con las contrataciones.

Otra forma en que se manifestó la existencia de un contrato de trabajo, fue que me encontraba sometida y ligada en vínculo de subordinación de mi jefatura, la Directora Regional, ella era quien visaba, esto es, aprobaba o no las labores, encomendaba funciones, otorgaba directrices, definía el que hacer, mandataba acciones, determinaciones, prohibía ciertos procesos, y en definitiva adoptaba decisiones, por ejemplo terminar o no anticipadamente un contrato, pagar o no por subrogación a trabajadores de empresas contratistas entre otras, y consecuentemente recibía constantes ordenes que debía simplemente acatar, dicha característica distingue su contrato de una prestación de servicio a honorarios, por cuanto me fueron impartidas órdenes que debía obedecer y ejecutar, manifestación clara del vínculo de subordinación y dependencia, dichas órdenes se alejaban de meros lineamientos o directrices, estas instrucciones se manifestaban, tanto de manera verbal, como por escrito en soportes digitales o papel (cuestión excepcional).

Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre mi persona mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos, reuniones entre otras y, sin posibilidad alguna de negarme a la ejecución de dichas instrucciones o modificarlas en modo alguno.



Otra de las manifestaciones que dan cuenta de haber existido una relación de trabajo sujeta a las normas del Código Laboral y como una de las expresiones más gráficas de la existencia de la subordinación y dependencia dice relación con el establecimiento de una jornada, horario y asistencia obligatoria para la ejecución de los trabajos lo que se expresa nítidamente en los contratos en la cláusula OCTAVO.

En la práctica cumplí con una jornada de trabajo semanal de 44 horas conforme horario y jornada fijada para el Servicio.

Si ello no fuere suficiente, habrá de ser cuestionado porque el servicio concede días de permiso para que me pudiera ausentar transitoriamente de mis labores, y de igual modo evidenciar lo que venimos sosteniendo cuando se establece un feriado legal anual - es el servicio quien le asigna esa denominación, dando otra muestra de la conciencia de estar frente a un vínculo laboral y no honorarios- no obstante se me concede el derecho a percibir íntegramente mis remuneraciones como acontece con lo dispuesto en la cláusula DECIMO CUARTO, en el mismo apartado se reconoce la posibilidad del feriado progresivo derecho eminentemente laboral, son estas las comunes y mínimas suspensiones o habilitaciones de un trabajador para ausentarse del empleo, dejar de cumplir su obligación de asistencia, permanencia y cumplimiento de su jornada de trabajo, manteniendo la vigencia de la relación laboral y sin que la misma se pueda ver afectada.

Otra de las expresiones que develan el tipo de contrato y sujeción a las normas del código laboral, fue que los servicios prestados se ejecutaron en dependencias de la institución regular y continuamente, vale aquí lo dicho recientemente respecto de la jornada, horario y permanencia, por cuanto el empleador me proveyó de un lugar, de un espacio físico dentro de la institución, dentro del servicio, dentro de sus instalaciones, inclusive rentó oficinas para todo el equipo, para que en ellas llevase a cabo la ejecución o producción de mi trabajo, lugar donde debía estar y No sólo lo

anterior, es decir, además de ejecutarse la prestación de servicios en dependencias de la institución o donde ella mandatara su ejecución, los insumos necesarios para desempeñarme me fueron suministrados por el servicio, incluida oficina, teléfono, computador e inclusive correo electrónico institucional jburdiles@junji.cl; hasta zapatos de seguridad y bloqueador solar me fueron brindados ello en cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, pues como se dijo en la práctica debía inspeccionar constantemente los edificios en construcción a pesar de no haberseme contratado para ello.

De la lectura de los contratos, se lee la existencia de beneficios propios de la relación de trabajo a los cuales he hecho referencia, sometida al estatuto jurídico laboral común, entre ellos: Derecho a Capacitaciones; Feriado legal, Permiso con goce de remuneraciones; Asignación de Bienes, Derecho a hacer uso de licencias médicas; Inclusive protección de mi salud, según fue señalado.

Por su parte, las remuneraciones me fueron pagadas por periodos de tiempo iguales y sucesivos una vez por mes, ello es la retribución que obtiene y a la cual tiene derecho el trabajador a cambio de la prestación de servicios, la cual se ha dicho es el derecho más básico del contrato de trabajo, pues bien mi remuneración fue cancelada en los referidos términos, sin que se sujetaran a parcialidades de avances y otros mecanismos de cálculo o ponderación más que la mensualidad, ello aun cuando pudiera no haber avance alguno, por ejemplo por licencia, por feriado u otra figura



similar, es decir, no se apreciaba el cumplimiento de una meta u objetivo en la mensualidad, de tal suerte que el informe no era más que una mera referencia y formalidad.

Si bien, en la práctica emití boletas de honorarios a nombre de la demandada, mes a mes percibí mi remuneración pactada de parte de mi ex empleador, por montos equivalentes en cada mensualidad, dando lugar inclusive al aumento de la remuneración año tras año, ahora bien conforme al principio de la realidad y teniendo especialmente en consideración lo cotidiano del pago, la regularidad en su cancelación, unidad de tiempo utilizada para el pago de la mismas, la emisión de informe y boleta respectiva no era más que una modalidad de encubrir o dotar de un manto de legalidad el accionar de la demandada, restringiendo a un mera formalidad, que como trabajador me ví, por necesidad, compelida a aceptar, pero que en caso alguno generó rechazo o restricción en el pago de la prestación por cuanto recibía trato de remuneración mensual, nunca hubo una validación o verificación de dicho informe, limitándose a firmar como se hace con cualquier documento de trámite.

Este y los restantes elementos deben ser analizados armónicamente con las otras manifestaciones de existencia de un contrato de trabajo afecto al Código del Ramo, pues el pago de la remuneración se ajustó a los supuestos del código laboral.

En la misma línea de lo que se viene diciendo la existencia de continuidad en la prestación de los servicios, de carácter genéricos así como la constante prestación de otros servicios no contemplados en el contrato, es otro de los elementos que develan la inexistencia de un contrato de prestación de servicios a honorarios y en consecuencia muestran que estábamos en presencia de un contrato de trabajo que se ejecutó por amplio espacio de tiempo, en el caso de autos es aún más relevante por cuanto se sabe que la demandada intentará situar el contrato en el marco regulatorio estatutario que le permite celebrar contratos a honorarios, no obstante, este elemento desvirtúa y desvirtuará dicha pretensión, pues al concurrir una relación de trabajo con esta característica, amén de indicio de relación sujeta al código laboral no se aviene con los elementos o exigencias que el legislador ha dado a la administración para ejercer la facultad de celebrar contratos de prestación de servicios a honorarios ya que el citado artículo 11 del Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, confiere la facultad para celebrar contratos honorarios de carácter accidentales, no habituales y específicos.

La continuidad, permanencia, constancia o como quiera denominársele se manifiesta y acredita tanto de los sucesivos contratos, como en las características antes anotadas, en la regularidad del pago mensual, en la emisión mensual, durante casi 4 años de boletas al demandado, pues permanecí trabajando para él hasta la fecha señalada en la carta de término de la relación de trabajo, esto a su vez da cuenta de la entrega de parte importante de mi vida en favor de la demandada para cumplir las labores, jornada, asistencia, obediencia y en general el trabajo encomendado, por demás dan muestra clara de la dependencia de mi empleador pues con dicha jornada diaria y semanal mi ingreso único y principal fue el proveniente de mi trabajo en JUNJI.

Finalmente y como gran elemento diferenciador encontramos, amén de las características que se viene refiriendo, el vínculo de subordinación y dependencia que dota al contrato del carácter laboral sujeto al código del trabajo, más aún conforme al artículo 7° y 8° hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Dicho elemento fluye de los características que tuvo la relación de trabajo antes descrita y deben apreciarse en concreto para precisar las características y contenido específico de la relación de trabajo sometida al conocimiento de SS., en la especie estimamos que confluyen diversas manifestaciones o elementos determinantes, tales como la continua y permanece prestación de servicios genéricos y otros fuera del



marco contractual, que dicho contrato se sitúa al margen de la figura autorizada en la ley 18.834 artículo 11, que existió una obligación de mi parte como trabajadora de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, 44 horas por semana, que estaba sujeta a una jornada de trabajo semanal distribuida en parcialidades diarias, que dicha jornada no podía ser interrumpida a voluntad, sino que requería de autorización del empleador; existencia de un deber de asistencia y permanencia en las dependencias del empleador; el trabajo fue realizado bajo directrices emanadas del empleador o de sus representantes, bajo dirección y organización que impartía el empleador, las que se expresan tanto en el contrato como en el ejercicio de la relación de trabajo día a día; todos los elementos anotados y desarrollados en la presentación y que serán probados en la oportunidad procesal configuran en concreto la relación de trabajo sujeta al Código del Trabajo así como las particularidades de dicha relación de trabajo que se extendió por casi 4 años, bajo un vínculo de subordinación y dependencia, en especial se observa que este trabajo era mi única fuente de ingresos.

Por demás, lo dicho se opone a la contratación que autoriza el artículo 11 de la ley 18.834, puesto que no se trataron ni de labores accidentales del servicio sino permanentes, inclusive incorporadas en la organización interna del servicio, ni tampoco de cometidos específicos pues se ejecutaron labores más allá de las contratadas y sin estar acotadas a un tiempo determinado

ANTECEDENTES DEL DESPIDO.

Como se dijo, el empleador se limitó a la entrega de una carta, que no hace más que aducir la supuesta facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo, sin dar cuenta ni de las razones o argumentos del despido, hechos ni el derecho aplicable, como tampoco informó del estado del pago de las cotizaciones previsionales, no cita causa legal.

Así las cosas, el empleador, no dio cumplimiento a la exigencia que para el caso del despido, establece el artículo 162 inciso 5º y 6º, en consecuencia su inobservancia me habilita para pedir en mi favor se haga efectiva la denominada nulidad del despido, desplegando sus efectos. Al no expresar motivo, hechos o causa que originó el despido, como se ha dicho reiteradamente por la jurisprudencia laboral, quedé en la absoluta indefensión, como así mismo torna el despido como injustificado, habilitando a solicitar su declaración e incrementos legalmente fijados, como las indemnizaciones que se dirán más adelante.

La falta de información del pago de las cotizaciones previsionales se ha debido a que mi empleador omitió el pago de las cotizaciones previsionales del fondo de salud, de pensiones y de cesantía, ello durante toda la vigencia de la relación de trabajo, debiendo en consecuencia declararse dicha deuda y condenarse al pago de las cotizaciones respectivas, oficiando al efecto a las instituciones respectivas, con el objeto de que sean iniciados sus cobros judiciales.

Conforme lo dispone los incisos 5 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo, procede aplicar la sanción de la Nulidad del Despido a mi ex empleador, pues no ha pagado ninguna de las cotizaciones, persistiendo su deuda a la fecha de esta presentación.

Dicha situación, hace procedente aplicar la sanción de la Nulidad del Despido, que implica el pago de las remuneraciones y demás prestaciones entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación al trabajador.

VERDADERAS RAZONES DE LA DESVINCULACIÓN:

Es del caso hacer notar que la desvinculación, además de los vicios y defectos anotados, carece de motivos plausibles y en realidad esconde las razones que se



tuvieron en consideración para despedirme, aduciendo veladamente una falta de necesidades de mis servicios, bajo pretexto del avance de los logros alcanzados por la unidad, como si la brecha existente entre niños y niñas no atendidos en sala cuna y jardines infantiles estuviese cubierta, sin que ello sea efectivo, pues ciertamente el éxito del trabajo del programa contribuyó a su disminución, quedando aún mucho por hacer en tal sentido, requiriéndose de nuevos espacios educativos y consecuentemente localización de terrenos, priorización de sectores, obtención de inmuebles para construcción de Jardines Infantiles.

Pareciera que por el hecho de trabajar en la anterior administración se ha debido presumir que no era apta para el desarrollo del trabajo, ni menos para trabajar con personas simpatizantes del gobierno de turno, lo que ha hecho presuroso disponer de mi cargo y funciones sin mediar siquiera una mínima evaluación.

Cuando señalo que no existió ni las más mínima evaluación, se está haciendo referencia a que no se han conocido los motivos de la decisión, nunca se ponderó el trabajo que desplegué o los esfuerzos, mejoras e innovaciones puestas al servicio de la unidad, ni siquiera tuve alguna reunión con el nuevo encargado nacional del programa, simplemente se prescinde de mis servicios, debiendo en este caso tener presente la calidad de mi trabajo y la calificación brindada por el actual Coordinador Nacional de la Unidad.

Si es aquella la verdadera motivación de la desvinculación, la misma no se ha fundado en la capacidad o idoneidad personal para el despliegue de mi trabajo, sino simplemente en la voluntad, arbitrariedad y capricho del empleador, que me sanciona con el término de la relación de trabajo por haber laborado en el gobierno anterior, situación que importa discriminación en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo, un indicio claro de ello es que la carta u oficio no da absolutamente argumento para la desvinculación, en tanto la supuesta reestructuración nunca se formalizó.

DEL DESPIDO VULNERATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y DE CÓMO, EN ESTE CASO, SE HAN VULNERADO LOS DERECHOS CON OCASIÓN DEL DESPIDO:

El acto del despido invocado en mi contra y los hechos que verídicamente lo han motivado importan la transgresión de derechos fundamentales, en la especie a las garantías contempladas en el artículo 485 del Código del Trabajo al mandato contenido en el artículo 2 del Código Laboral, por cuanto se trata de actos de discriminación.

De los hechos antes señalados, se colige con claridad que he sido vulnerada en mis derechos siendo discriminada por mi ex empleador en particular cuando sin existir motivo, razón o configurarse causal alguna para proceder al término de la relación de trabajo, simplemente me despide, lo que equivale a un mero capricho o actuar infundado.

Procede a ocultar los verdaderos motivos o razones - presumiblemente de carácter político- disfrazando el argumento en situaciones alejadas de la realidad, así como el desconocimiento de las funciones asignadas por contrato, de aquellas asignadas de facto por la autoridad y finalmente de las labores asignadas a la unidad en el ámbito regional, conforme la resolución que crea el programa y la resolución 40/2017 que incorpora la unidad en las de asesoría permanece.

Huelga hacer presente que las restantes unidades con desempeño regional, no han sido objeto del mismo trato, así para con la Unidad de Buen Trato o Promotora de ambientes bien tratantes(UPAB), Comunicaciones, Atención Ciudadana, Prevención de Riesgos y Seguridad, las cuales simple y llanamente siguen desempeñando sus empleos en condiciones normales, es decir, en la región únicamente se puso el acento



o preocupación en mi, en mis labores, esgrimiendo falsos argumentos para desvincularme.

Vale precisar que el tenor de la carta indica o refiere una supuesta reestructuración, la cual nunca fue informada, ni menos se dio a conocer modificación de la resolución 40/2017 que así permita fundar y hacer verosímil la afirmación anotada en mi carta de despido por mi ex empleador, con todo, en tal caso, debía explicarse la necesidad de supresión de mi rol, el cual como se dijo, simplemente fue asignado a otro funcionario, lo cual pone en evidencia que mis funciones y labores siguen, hasta el día de hoy, siendo necesarias y en consecuencia siguen ejecutados a diario.

Pues entonces, si no existía tal reestructuración, si aún no se definía su necesidad, pertinencia, ni tampoco en qué consistía, dicho argumento no puede ser atendido para justificar el despido, debiendo revelarse las verdaderas motivaciones del empleador.

En ese contexto surge la realidad oculta, regularmente de forma indiciaria, la discriminación, pues por un lado se prescinde de mis servicios aparentemente por no ser parte de los partidos políticos de la coalición de gobierno actual, por mi ejercicio como militante del Partido Demócrata Cristiano, lo que está en sintonía con lo manifestado largamente por distintas autoridades de gobierno, parlamentarios afines entre otros, así por ejemplo la Ministra Cecilia Pérez, quien citada en www.eldesconcierto.cl, señaló “La vocera subrayó la idea de que las nuevas autoridades puedan trabajar con personas de su confianza y, sobre las desvinculaciones, argumentó que “uno hubiese esperado que ellos hubieran dado solos un paso al costado, nosotros estamos en un proceso de instalación y vamos a seguir haciendo los ajustes que sean necesarios para poder cumplirles a los chilenos”.

A lo anterior, debe adicionarse que a la desvinculación, la nueva administración apenas llevaba 2 meses de trabajo, lo que hace poco probable e increíble una verdadera evaluación del trabajo de la unidad y en particular del mío.

Lo anterior, en abierta contradicción a lo dispuesto en el artículo 2º del Código del trabajo, especialmente incisos 3º y 4º que disponen “Son contrarios a los principios de leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Así puedo afirmar que fui discriminada probablemente por mi opinión política, en cualquier caso sin fundamento, sin justificación, ni razón, pero a las claras, sin haberse evaluado mis aptitudes y condiciones particulares para el empleo, menos si era apta para el desempeño del cargo en la reestructuración señalada en la carta u oficio de despido, y por cuanto a las restantes unidades tampoco se les puso en situación como la mía, más aún, las labores por las cuales la unidad fue creada, subsisten, aún son necesarias, siguen desarrollándose.

Lo que se viene diciendo tiene asidero en el amplio despliegue comunicacional de parte del Gobierno de turno una vez asumidas sus funciones, quienes sin el menor de los respetos inclusive se dieron maña para hostigar públicamente a quienes nos desempeñábamos en el ámbito público haciendo llamados a renunciar, preparándose “manuales para despedir”, expresando que el gobierno venía con su propia gente, lo que será oportunamente acreditado.



En consecuencia mis derechos y garantías antes referidos, resultaron lesionados por la demandada por cuanto el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador les ha limitado el pleno ejercicio de los mismos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria, pues se carece de fundamentación, desproporcionada, toda vez que mis labores estaban ejecutadas y con un alto nivel de logros alcanzados y sin respeto a su contenido esencial, pues no se confiere por un lado trato igualitario respecto de otras unidades, así como por no existir una evaluación objetiva de mis capacidades y aptitudes laborales procediendo al despido sin verdaderos argumentos o razones para ello.

Ahora bien, para el estudio de estas garantías y su relación con el derecho laboral, cobra relevancia la denominada "constitucionalización del derecho", lo cual importa un cambio de paradigma respecto del antiguo estado legal del derecho: "un ordenamiento jurídico constitucionalizado se caracteriza por una Constitución extremadamente invasora, entrometida, capaz de condicionar tanto la legislación como la jurisprudencia y el estilo doctrinal, la acción de los actores políticos, así como las relaciones sociales".

El artículo 5º del Código del Trabajo establece el fundamento de la eficacia horizontal e inmediata de los derechos fundamentales, al preceptuar que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

Similar prohibición recae también en los funcionarios públicos, sea para ampararles o para limitar a la autoridad al señalar el artículo 17 de la ley 18.834 "Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo."

De esta manera resultan de máxima importancia estos derechos "constitucionales fundamentales", los cuales cobran vida al interior de las relaciones jurídicas que origina el contrato de trabajo, considerando además la especial relación que se da entre el trabajador y el empleador, la cual se encuentra regida por el denominado vínculo de subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador. Dicha subordinación, quiebra el esquema clásico de las relaciones de derecho privado como una relación de coordinación entre iguales, y lo acerca más a la relación de jerarquía entre supra ordenado y subordinado, propia del derecho público, generando un escenario propicio para potenciales ataques y menoscabos de los derechos fundamentales de quien se encuentra en una posición de inferioridad jurídica.

Ahora bien, los derechos fundamentales constituyen un conjunto de derechos humanos positivizados en el ordenamiento jurídico, a través de su inclusión en la constitución, normalmente acompañados de un conjunto de garantías para su tutela. Los derechos fundamentales son emanaciones de la dignidad humana: constituyen facultades cuya falta de reconocimiento o respeto supone un atentado contra la dignidad del individuo. A renglón seguido, su reconocimiento y respeto constituyen un elemento de legitimación del poder político, puesto que ninguna forma de organización política de una sociedad puede considerarse legítima si no reconoce y respeta los



derechos que se derivan de la dignidad humana. En este sentido, los derechos fundamentales deben ser entendidos como auténticos derechos subjetivos, los cuales generan un deber correlativo, en otro sujeto obligado a respetarlos. En este caso el sujeto pasivo es otro particular, el empleador, quien por la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y por explícito mandato del Código del Trabajo, debe respetarlos.

INDICIOS SUFICIENTES:

- 1.- Carta de fecha 11 de Mayo de 2018, que comunica Término de Contrato.
- 2.- Nota Impresa www.eldesconcierto.cl, titulada "Cecilia Pérez sobre denuncias por despidos en el Gobierno: "Seguiremos haciendo los ajustes que sean necesarios", de fecha 4 de abril de 2018.

PETICIONES CONCRETAS:

Conforme lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 7º del Código del Trabajo, pide se declare la existencia de una relación laboral, regulada por el Código del Trabajo conforme lo preceptuado en el artículo 1º del mismo Código, desde 1 de Agosto de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018, a la cual se puso término el 11 de junio de 2018, desplegada en su vigencia de forma continuada, y que con ocasión del despido se han vulnerado los derechos referidos de mi representada, se dé lugar a las siguientes prestaciones:

- 1.- Indemnización adicional del artículo 485 en relación a lo dispuesto el artículo 489 ambos del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones equivalentes a \$37.502.179 o lo que el tribunal determine con mínimo de 6 remuneraciones.
- 2.- Indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a \$3.409.289.-
- 3.- 50% de Recargo de Indemnizaciones por años de servicios, por \$6.818.578.-
- 4.- Equivalente a 13 días hábiles correspondientes a 2017 y 7 días de feriado proporcional año 2018, equivalentes a 29 días corridos, por un total de \$3.295.646.
- 5.- Cotizaciones Impagas, por todo el periodo que duró la relación laboral, según mandate la liquidación a efectuar.
- 6.- Las derivadas de lo dispuesto en los incisos 5º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, por concepto de Nulidad del Despido, sujetas a la liquidación que se efectúe para su determinación.

Todo y en cada caso, sea a petición principal o la subsidiaria, con reajustes, intereses y costas.

EN SUBSIDIO: en subsidio de lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, deduce en forma subsidiaria, conforme lo disponen los artículos 162, 168, 446 y demás normas aplicables del Código del Trabajo, demanda por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones, en procedimiento de aplicación general laboral en contra de la JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES, ya individualizada.

Dado que los hechos en que se funda esta demanda subsidiaria son los mismos que latamente se exponen en la denuncia de tutela laboral expuesta en lo principal de esta presentación, por razones de economía procesal, ruego a US., dar por completamente reproducidos en esta parte los hechos ya descritos, tanto en lo relativo a la relación laboral como a las circunstancias del despido.

PETICIONES CONCRETAS:

- 1.- DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE RELACIÓN.

Conforme lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 7º en relación al artículo 1º del Código del Trabajo, pide se declare la existencia de una



relación laboral, regulada por el Código del Trabajo, desde 1 de Agosto de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018, a la cual se puso término el 11 de junio de 2018, desplegada en su vigencia de forma continuada, debiéndosele pagar las remuneraciones de todo el periodo pactado hasta diciembre de 2018, incluidas indemnizaciones del numeral 2 que sigue, cotizaciones previsionales singularizadas en el número 3 señalados a continuación y feriado legal precisado en el numeral 4 que sigue a continuación, o en subsidio, previa declaración de la existencia de una relación laboral, regulada por el Código del Trabajo, desde 1 de agosto de 2014 hasta el 11 de junio de 2018, desplegada de forma continua, se dé lugar a las siguientes peticiones:

2.- INDEMNIZACIONES.-

Indemnización Sustitutiva del aviso previo equivalente a \$3.409.289.-

50% de Recargo de Indemnizaciones por años de servicios, esto es \$6.818.578.-

3.- FERIADO.

Equivalente a 13 días hábiles correspondientes a 2017 y 7 días de feriado proporcional año 2018, equivalentes a 29 días corridos, por un total de \$3.295.646 o la suma que SS., determine.

4.- OTRAS PRESTACIONES.

Cotizaciones Impagas, por todo el periodo que duró la relación laboral, según mandate la liquidación a efectuar.

Las derivadas de lo dispuesto en los incisos 5º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, por concepto de Nulidad del Despido, sujetas a la liquidación que se efectúe para su determinación.

Todo y en cada caso, sea a petición principal o la subsidiaria, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: El Consejo de Defensa del Estado, en representación de la JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES, niega y controvierte en forma expresa todos y cada uno de los hechos que son fundamento de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, por cuanto no son efectivos. No es efectivo que haya existido entre las partes un contrato de trabajo ni tampoco que haya sido despedida. La relación entre las partes escapa de la órbita del derecho laboral, siendo aplicables las disposiciones contenidas en el contrato a honorarios.

Tratándose de servicios prestados de acuerdo con contrato a honorarios pactado con el Ministerio, no puede regirse por las normas del código del trabajo, desde que el vínculo contractual se rige por las reglas del respectivo contrato de honorarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, siendo inaplicable las normas del código del trabajo.

Se niega en forma expresa que se han vulnerado derechos fundamentales de la demandante. Que se puso término al contrato de prestación de servicios a honorarios de conformidad a las razones expuestas en la misma comunicación y de acuerdo a las facultades contempladas en el mismo contrato. De lo expuesto queda claro que no existió despido y que no se vulneró norma laboral alguna. Que nada se adeuda por concepto de feriado legal o proporcional.

Al no existir relación laboral ni despido, no pudo existir un despido nulo, siendo absolutamente improcedente el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales por el tiempo servido y menos con posterioridad al término. Que no le asistía a la JUNJI, aparte de la retención y pago del impuesto respectivo, la obligación de retener y enterar cotización alguna de seguridad social. Así lo ha resuelto la Contraloría General de la República, porque llevaría aparejada una ilegalidad violentando el artículo 6º y 7º



de la Constitución Política de la República, el Estado carecía de un título para retener y pagar en las instituciones respectivas las cotizaciones de seguridad social que establece el artículo 58 del C. del T. Que la Corte Suprema también ha resuelto en el mismo sentido tratándose de organismos de la Administración del Estado.

TERCERO: Que se recibió la causa a prueba y se fijaron como hechos controvertidos a probar, los siguientes:

- 1.- La naturaleza jurídica de la prestación de servicios, las estipulaciones contractuales que dieron origen, la efectividad de que los servicios fueron prestado bajo vínculo de subordinación y dependencia, en su caso, hechos y circunstancias.
- 2.- La efectividad e concurrir en la especie, indicios suficientes de que se puso término al contrato de la actora a causa o con ocasión de una discriminación por motivaciones políticas , en su caso, los hechos que determinan dicha vulneración, la relación causal entre estos y la decisión de término del contrato y en su caso la necesidad, proporcionalidad y racionalidad de esta medida de término de contrato adoptada.
- 3.- hechos y circunstancias que determinaban el término de la prestación de servicios, en su caso, causa, formalidades cumplidas.
- 4.- La efectividad de haberse devengado a favor de la demandante prestaciones de naturaleza laboral, en su caso periodo y monto, ello por concepto de compensación de feriados.

CUARTO: Prueba del demandante:

DOCUMENTAL

- 1.- Resolución N°015/1145, del 5 de septiembre de 2014, que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de persona que indica.
- 2.- Convenio de prestación de servicios a honorarios, de fecha 5 de septiembre de 2014, firmada por Jacqueline Burdiles Espinoza y la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- 3.- Resolución N° 015/0076, del 27 de enero de 2015, que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de persona que indica.
- 4.- Convenio de Prestación de Servicios a Honorarios, de fecha 19 de enero de 2015, firmada por Jacqueline Burdiles Espinoza y la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- 5.- Resolución N° 015/0083, del 22 de enero de 2016, que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de persona que indica.
- 6.- Convenio de Prestación de Servicios a Honorarios, de fecha 12 de enero de 2016, firmada por Jacqueline Burdiles Espinoza y la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- 7.- Resolución TRA N° 110839/27/2017, de fecha 10 de enero de 2017, Aprueba Convenio a Honorarios a Suma Alzada.
- 8.- Resolución TRA N° 110839/2/2018, de fecha 10 de enero de 2018, Aprueba Convenio a Honorarios a Suma Alzada.
- 9.- Comunica Cese de Prestación de servicios a honorarios, de fecha 11 de mayo de 2018, firmada por Gina Moran Veloso, Directora Regional (s), Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- 10.- Certificado de fecha 3 de abril de 2018, emitido por Víctor Padilla Riquelme, Subdirector de Recursos Humanos, Junji Región de la Araucanía.
- 11.- Certificado de fecha 6 de junio de 2018, de Carlos Pérez de Arce, del Programa Meta Presidencial, Junji.
- 12.- Correo electrónico de fecha 7 de junio de 2018, de Víctor Padilla Riquelme, Subdirector de Recursos Humanos, Junji Región de la Araucanía, Asunto: solicitud.
- 13.- Set de Correos electrónicos de fecha 6 de Diciembre de 2017, asunto: Oficio Circular 114 envía instrucciones cierre ejercicio presupuestario y contable año 2017.



- 14.- Correo electrónico de fecha 19 de diciembre de 2017, de Víctor Serrano Madrid, Coordinador Nacional, Programa Meta Presidencial Construcción de Salas Cuna, Asunto: Jornada.
- 15.- Correo electrónico de fecha 20 de diciembre de 2017, de Claudia Arancibia Zambrano, Coordinadora Nacional Jurídica, Programa Meta Presidencial Junji, Asunto: Solicitud de aumento de plazo comodatos Serviu.
- 16.- Set de correos electrónicos, de fechas 28 de marzo de 2018 y 2 de abril de 2018, Asunto: Instrucciones Honorarios: Licencias Médicas 2018.
- 17.- Informes de Actividades, de Jacqueline Burdiles Espinoza, de agosto y diciembre de 2014, marzo, mayo y junio 2015.
- 18.- Resolución Exenta N° 015/1373, de 24 de Octubre de 2014, Ref: Autoriza feriado Legal a personas que indica.
- 19.- Resolución Exenta N° 015/1700, de 22 de diciembre de 2014, Ref: Autoriza permiso con goce de remuneraciones a personas que indica.
- 20.- Resolución Exenta N° 015/1492, de 14 de Octubre de 2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 21.- Resolución Exenta N° 015/1489, de 14 de Octubre de 2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 22.- Resolución Exenta N° 015/1488, de 14 de Octubre de 2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 23.- Resolución Exenta N° 015/1535, de 20 de Octubre de 2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 24.- Resolución Exenta N° 015/1536, de 20 de Octubre de 2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 25.- Resolución Exenta N° 015/1686, de 17/11/2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 26.- Resolución Exenta N° 015/1687, de 17/11/2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 27.- Resolución Exenta N° 015/1701, de 19/11/2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 28.- Resolución Exenta N° 015/1702, de 19/11/2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 29.- Resolución Exenta N° 015/1795, de 28/11/2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 30.- Resolución Exenta N° 015/1796, de 28/11/2014 Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 31.- Resolución Exenta N° 015/1832, de 01/12/2014, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 32.- Resolución Exenta N° 015/0147, de 24/02/2015, Ref: Téngase por autorizada solicitud de feriado legal a personas que indican.
- 33.- Resolución Exenta N° 015/0172, de 16/03/2015, Ref: Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 34.- Resolución Exenta N° 015/582, de 06 de abril de 2015, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 35.- Resolución Exenta N° 015/0702, de 13 de abril de 2015, Ref: Téngase por autorizada la participación en capacitación "Contratación de Obras Públicas".
- 36.- Resolución Exenta N° 015/0259, de 16 de abril de 2015, Ref: Autoriza permiso con goce de remuneración a personas que indica.
- 37.- Resolución Exenta N° 015/1558, de 18 de junio de 2015, Ref: Autoriza cometido funcionario.



- 38.- Resolución Exenta N° 015/2177, de 03/08/2015, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 39.- Resolución Exenta N° 015/0890, de 14/08/2015, Ref: Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 40.- Resolución Exenta N° 015/3069, de 08 de octubre de 2015, Ref: Téngase por autorizada la participación en "Jornada de trabajo, Programa Meta presidencial".
- 41.- Resolución Exenta N° 015/3185, de 22 de octubre de 2015, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 42.- Resolución Exenta N° 015/3425, de 04/11/2015, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 43.- Resolución Exenta N° 015/3574, de 17/11/2015, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 44.- Resolución Exenta N° 015/3899, de 10 de diciembre de 2015, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 45.- Resolución Exenta N° 015/3953, de 15 de diciembre de 2015, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 46.- Resolución Exenta N° 015/0351, de 25 de febrero de 2016, Ref: Autoriza permiso con goce de remuneraciones a personas que indica.
- 47.- Correo electrónico, de fecha 8 de marzo de 2016, de Víctor Serrano Madrid, Asunto: Jornada de Trabajo Meta Presidencial.
- 48.- Resolución Exenta N° 015/0563, de 09 de marzo de 2016, Ref: Autorizase participación en "Jornada de Trabajo Meta Presidencial".
- 49.- Resolución Exenta N° 015/2322, de 22 de julio de 2016, Ref: Autorizase participación en "Jornada de Trabajo Nacional departamento de Recursos Financieros y Equipo Presidencial".
- 50.- Resolución Exenta N° 015/0648, de 22 de abril de 2016, Ref: Reconoce Feriado Legal Progresivo a Persona que indica.
- 51.- Resolución Exenta N° 015/0644, de 22/04/2016, Ref: Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 52.- Resolución Exenta N° 015/0727, de 29 de abril de 2016, Ref: Autoriza permiso con goce de remuneraciones a personas que indica.
- 53.- Resolución Exenta N° 015/2124, de 11 de julio de 2016, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 54.- Resolución Exenta N° 015/1046, de 08/08/2016, Ref: Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 55.- Resolución Exenta N° 015/3118, de 15 de septiembre de 2016, Ref: Téngase por Autorizado cometido funcionario.
- 56.- Resolución Exenta N° 015/3487, de 11 de octubre de 2016, Ref: Téngase por Autorizado cometido funcionario.
- 57.- Resolución Exenta N° 015/1417, de 14 de noviembre de 2016, Ref: Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 58.- Correo Electrónico de 11 de Noviembre, asunto: Jornada de Trabajo Meta Presidencial
29-30 de Noviembre.
- 59.- Resolución Exenta N° 015/3998, de 17 de noviembre de 2016, Ref: Autorizase participación en "Jornada de Trabajo Meta Presidencial".
- 60.- Resolución Exenta N° 015/4166, de 28 de noviembre de 2016, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 61.- Resolución Exenta N° 015/4262, de 01 de diciembre de 2016, Ref. Autoriza cometido funcionario.



- 62.- Resolución Exenta N° 015/4414, de 12 de diciembre de 2016, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 63.- Resolución Exenta N° 015/0006, de 03 de enero de 2017, Ref: Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 64.- Resolución Exenta N° 015/0182, de 24 de enero de 2017, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 65.- Resolución Exenta N° 015/0393, de 10 de febrero de 2017, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 66.- Resolución Exenta N° 015/0522, de 08 de marzo de 2017, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 67.- Resolución Exenta N° 015/1222, de 12 de mayo de 2017, Ref: Téngase por autorizado permiso con goce de remuneraciones a personas que se indican.
- 68.- Resolución Exenta N° 015/1460, de 24 de mayo de 2017, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 69.- Resolución Exenta N° 015/1644, de 31 de mayo de 2017, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- Resolución Exenta N° 015/2185, de 03 de julio de 2017, Ref: Autoriza cometido funcionario.
- 70.- Resolución Exenta N° 015/2723, de 20 de julio de 2017, Ref: Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 71.- Resolución Exenta N° 015/5384, de 17 de octubre de 2017, Ref: autoriza cometido a persona que indica.
- 72.- Resolución Exenta N° 015/6762, de 23 de noviembre de 2017, Ref: Autoriza cometido a persona que indica.
- 73.- Resolución Exenta N° 015/7882, de 11 de diciembre de 2017, Ref: Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 74.- Resolución Exenta N° 015/0177, de 09 de enero de 2018, Ref: 75. Autoriza feriado legal a personas que indica.
- 76.- Resolución Exenta N° 110839/376/2018, de 16 de febrero de 2018, Ref: Cometido funcionario.
- 77.- Resolución Exenta N° 110839/575/2018, de 12 de marzo de 2018, Ref: Cometido funcionario.
- 78.- Resolución Exenta N° 110839/726/2018, de 03 de abril de 2018, Ref: Cometido funcionario.
- 79.- Resolución Exenta N° 110839/1429/2018, de 28 de mayo de 2018, Cometido funcionario.
- 80.- Registro de Asistencia de la demandante, correspondiente a los meses de abril y mayo de 2018, incluidos cálculo descuentos de horas en el mes de abril de 2018.
- 81.- Copia oficio 2800 de 03.08.2018, de la Directora (s) de Junji a diputado Diego Paulsen.
- 82.- Registro asistencia, diversos días, correspondiente a año 2017.

CONFESIONAL

Comparece don **Víctor Padilla Riquelme**, Run 15.257.874-1: Subdirector de recursos humanos de Junji Araucanía. Los motivos de la desvinculación de la demandante fueron puestos en una carta de notificación de mayo de 2018, atendida una reestructuración del programa y que atendido lo avanzado de la ejecución del programa no eran necesarios sus servicios, el programa se denominaba Meta Presidencial. La reestructuración tiene que ver con que hay un cambio a nivel central, por correo electrónico se les informa a los directores regionales que no se requería de los coordinadores a nivel nacional, no hubo una reestructuración orgánica del servicio y el



programa hoy en día se llama Aumento de Cobertura, hasta el 30 de noviembre. Desconoce si hubo algún decreto o resolución que aprobara la nueva estructura. Existe una resolución de 30 de noviembre de 2018 por la cual la unidad es absorbida por otra unidad Staff del servicio, ese es el cambio de orgánica institucional. Entiende que a partir del 1 de enero de esta cooperativa dicha nueva estructura. Desde el 11 de junio a la fecha no se contrató a nadie en reemplazo de doña Jaqueline Burdiles, y algunos profesionales que se mantuvieron en el equipo tomaron la función de ella. Los visados que ella hacía los hizo en este período don Alexander Wenzel, encargado de infraestructura. El certificado de disponibilidad presupuestaria mostraba un periodo que abarcaba del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, son certificados estándar. Los permisos, vacaciones y permisos de los autorizaba la Directora Regional doña María Isabel Cofre o sus sucesoras. Desconoce la militancia política de doña Jaqueline Burdiles. Desde el nivel central se instruyó que debía notificarse con 30 días de anticipación a la funcionaria. Desconoce las evaluaciones de la demandante. El proceso de reclutamiento de personal corresponde la subdirección de recursos humanos del servicio sin embargo se incorpora a los profesionales idóneos con las competencias técnicas para seleccionar personal. El cargo de ella no está tipificado como cargo de confianza.

TESTIMONIAL

1.- **Nubia Alejandra López Torres**, RUN 12.748.801-0: la actora era coordinadora del programa Meta Presidencial, fue despedida en forma injustificada pues tenía contrato hasta el 31 de diciembre y los dineros estaban entregados a la institución por Dipres. La actora fue directora regional de la Araucanía y ella de la región de Los Ríos de Junji. Ella es demócrata cristiana y su familia es conocida en Valdivia. En su cargo dependía de la directora regional de la Junji. El programa se creó en el segundo gobierno de Michelle Bachelet por una necesidad de cubrir los cupos de educación parvularia desde la sala cuna hasta nivel medio mayor, siendo el Ministerio de Desarrollo Social quién tuvo que verificar y reportar las necesidades. Sus labores eran de coordinación de equipos, informar a la directora regional y seremi, hacían reuniones de coordinación para ver el avance de las obras de construcción de jardines infantiles, coordinar el trabajo de los Itos y los Atos y ver sus informes. El programa sigue funcionando en la actualidad, son funciones permanentes. Debían visitar las obras, fiscalizar en terreno a los Itos. Tenían reuniones a nivel nacional y la novena región siempre era destacada en su labor. Contrainterrogada: se llamaba programa Presidencial porque emanaba de la Presidencia, por la necesidad de falta de cobertura de salas cunas en el país. Partió de un gobierno pero es una tarea de Estado, que va mutando año a año de acuerdo a los reportes informados por el Ministerio de Desarrollo Social, de qué manera se va cubriendo la necesidad social de salas cunas en las comunas. En Los Ríos la cobertura del programa se ejecutó en un 70% aproximadamente en su periodo y todavía se está construyendo. Que también fue desvinculada y demandó a la Junji en Valdivia. Tuvo el mismo cargo de la demandante en dicha región en dos periodos, el segundo periodo del 2014 al 2018.

2.- **Lidia Espinoza Pérez**, RUN 8.841.577-9: Entiende que la demandante fue objeto de un despido injustificado por ser de una tendencia política diferente a la que debía liderar la JUNI, ella pertenece al partido demócrata cristiano, lo sabe porque también es militante de dicho partido y coinciden en las reuniones del partido. Ella trabaja en la municipalidad de Nueva Imperial como Secplac, en varias oportunidades el alcalde convocó a reuniones con la directora regional de la JUNJI, donde la directora participaba con su equipo donde estaba la señora Jacqueline. En Nueva Imperial se



desarrollaron dos proyectos Junji, los cuales uno está en etapa de ejecución el cual puede terminar el próximo año. (hay problemas de audio).

3.- **Paulina Flores Campos**, RUN 15.656.108-8: que doña Jacqueline fue objeto de un desoído injustificado por una motivación política porque es militante de la democracia cristiana y todo el mundo lo conoce. Antes fue directora de la Junji y asistía a reuniones políticas. Ella era arquitecta del programa y la actora era su jefa. Un amigo le señaló que estaban buscando gente y la entrevistó la señora Jacqueline con otra persona, así como lo hizo con otros profesionales del programa. Las vacaciones y permisos se hacían en un formulario que iban a la señora Jacqueline y luego a la directora regional. Que todos estaban a honorarios pero que eran falsos porque tenían que cumplir horario, los Itos y los Atos eran a honorarios pero no tenían ni vacaciones ni días administrativos. La actora asistía a reuniones con la directora regional, hacía reuniones con el equipo, revisar estado de pago, contratos de trabajo, ver el avance de los proyectos, visitar las obras, entre otras funciones. Que ella trabajó en la Junji hasta diciembre de 2017, por motivos personales. Que el programa sigue pero con menos gente, don Alex asumió las funciones de doña Jacqueline, siguen los accesos, los Itos, hubo varias desvinculaciones durante este año.

Contrainterrogada: Que don Alex era el coordinador de infraestructura, estaba a cargo de Itos y además asumió la labor de coordinador de todo el equipo. ¿El programa presidencial que objetivo tiene? Que existe la unidad de Momento de Cobertura. Quedó así pero cambió de nombre. Que desconoce el nombre actual que tiene el programa.

OFICIOS:

Dirección Nacional del Servicio Civil: Se remitió Oficio Ord. N°2115 de 14.11.18 con los antecedentes solicitados para proveer el cargo de Directores Regionales de JUNJI para el año 2018.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

La exhibición es cumplida parcialmente (N° 6, 8, 9, 10 y 11), por tanto la demandante solicita el apercibimiento respectivo.

QUINTO: Prueba de la demandada:

DOCUMENTAL

- 1.- Resolución de término anticipado de contrato a honorario de fecha 13 de junio de 2018.
- 2.- Resolución que aprueba convenio a honorarios de 19 enero de 2017
- 3.- Toma de razón de 23 de enero de 2018 que aprueba convenio a honorarios
- 4.- Resolución Exenta N° 015/0083 de 22 Enero de 2016 que aprueba contrato a honorarios
- 5.- Resolución Exenta N° 015/0073 de 27 Enero 2015
- 6.- Convenio de prestación de servicio de honorarios de 19 de enero de 2015.
- 7.- Resolución N° 015/1145 de 5 de sept 2014 que aprueba contrato a honorarios.
- 8.- Boletas de honorarios. (6 boletas)

TESTIMONIAL:

1.- **Rodolfo Enrique González Fabres**, Rut 15.550.387-4: es profesional de la subdirección de recursos humanos en la Junji desde octubre de 2016. Conoció a la demandante cuando él ingresó al servicio, ella trabajaba en un programa que se llamaba Meta Presidencial, que veía lo de la construcción de los jardines infantiles. Las razones de su desvinculación es porque el programa cambió sus objetivos, pero no tiene mayores antecedentes sobre dichos objetivos. Entiende que no se contrató a nadie en su reemplazo y entiende no hay nadie que realice actualmente sus funciones.



JHXXLCLVX

SEXTO: Que de acuerdo a la prueba rendida, que se aprecia de conformidad a las reglas de la sana crítica, se pueden establecer como hechos de la causa los siguientes:

- 1.- Que la actora prestó servicios mediante sucesivos contratos o convenios a honorarios para Junta Nacional de Jardines Infantiles a contar del 5 de septiembre de 2014 y hasta el 11 de junio de 2018, y que sus funciones fueron de Coordinadora Regional del Programa Presidencial Mas Salas Cunas y Jardines para Chile.
- 2.- Que por Resolución TRA N° 110839/2/2018 de fecha 10.01.2018 se aprobó el convenio a honorarios a suma alzada entre la actora y la Junji, con inicio de funciones a contar del 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2018, o mientras sus servicios sean necesarios.
- 3.- Que por carta fechada 11.05.2018 la directora Regional Gina Morán Veloso, le comunica a la actora el cese de los servicios a honorarios en virtud de la cláusula sexta del convenio, a partir del 11 de junio de 2018.
- 4.- Que por Resolución Exenta RA N°110839/1597/2018 de fecha 13.06.2018 de la Directora Regional de JUNJI, se resolvió poner término anticipado al convenio a honorarios suscrito con la demandante.

SÉPTIMO: Que la controversia radica en si las funciones que desempeñaban la demandante para la Junta Nacional de Jardines Infantiles –JUNJI-, fueron servicios prestados a honorarios en el ámbito civil, o mediante una relación de trabajo de subordinación y dependencia.

Que la Ley N°18.834 denominado Estatuto Administrativo, regula las relaciones entre el Estado y sus funcionarios dependientes, y considera empleados públicos los que prestan servicios de planta y a contrata, quedando excluidos los contratados a honorarios.

Que según el artículo 11 de dicho Estatuto, el contrato a honorarios es el establecido para la contratación de profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, o bien para la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Es decir deben ser servicios temporales y no habituales de la institución, están sujetos a la legislación civil, no están sujetos a horarios ni al cumplimiento de jornadas, ni tienen derecho a los beneficios de la legislación laboral.

OCTAVO: La doctrina y la jurisprudencia han establecido lo que se llama un haz de indicios, que permiten determinar cuando estamos frente al elemento de subordinación y dependencia, los que en definitiva deberán ponderarse en su concurrencia, cantidad y entidad, para concluir si concurre este elemento esencial y distintivo de una relación laboral. Son en general, la sujeción a órdenes e instrucciones, vigilancia y control de asistencia, cumplimiento de horario o jornada de trabajo, sujeción al régimen disciplinario del empleador, control superior, continuidad de los servicios, exclusividad en la prestación de servicios.

A.- Sujeción a órdenes e instrucciones: Al decir del autor José Luis Ugarte las órdenes e instrucciones deben ser sobre el contenido de la labor del trabajador, el qué, cómo y cuándo de la prestación de servicios, debiendo ser permanentes y no meramente ocasionales. En autos este elemento se desprende de las testimoniales de ambas partes, que establecen que la actora debía seguir órdenes e instrucciones de la Directora Regional de la Junji, del Coordinador Nacional del programa y de la Vicepresidencia de la institución.

B.- Control de asistencia: Que la actora debía marcar asistencia diaria en un registro biométrico del mismo modo que los funcionarios de planta o a contrata de la institución.



C.- Cumplimiento de jornada de trabajo: Que relacionado con lo anterior, la actora estaba sujeta al cumplimiento de horario de 08:00 a 17:00 horas de lunes a jueves y hasta las 16:00 horas los días viernes.

D.- Sujeción a régimen disciplinario: dicho indicio se desprende de la obligación de presentar informes mensuales de las actividades realizadas a objeto de percibir el honorario convenido.

E.- Control o fiscalización superior: manifestado a través de supervisión de su labor a través de la directora regional, el coordinador nacional del programa y en último término de la vicepresidencia ejecutiva.

F.- Uso de instalaciones de la empleadora, materiales, etc.: que los servicios se prestaban en las dependencias físicas de la JUNJI, ubicadas en calle Vicuña Mackenna 914 de Temuco, en un espacio propio, con materiales e instalaciones proporcionadas por el servicio.

G.- Continuidad en la prestación de los servicios: acreditado con los sucesivos contratos celebrados a contar del 5 de septiembre de 2014 y hasta el 11 de junio de 2018, que dan cuenta de la continuidad en la prestación de los servicios personales por casi 4 años, sin interrupciones en el tiempo.

H.- Exclusividad de los servicios: sin perjuicio de que no existía prohibición contractual para que la actora desempeñara otros trabajo o servicios a terceros, tal hecho habría ido físicamente imposible debido al cumplimiento de horarios y obligación de jornada obligatoria que tenía, de manera que se entiende que los servicios prestados lo fueron en forma exclusiva.

NOVENO: Que si bien la actora suscribió convenios o contratos denominados a honorarios, la realidad era que los servicios personales eran prestados bajo vínculo de subordinación y dependencia, pues como se estableció en el considerando precedente, se cumplen todos los indicios de una relación laboral.

Que en los mencionados convenios, cláusula cuarta, se detallan las funciones que debía prestar, a saber: Localización y focalización de localidades donde se implementarán las salas cunas en la región; Proponer e Implementar estrategias para la obtención de terrenos para la construcción de Jardines Infantiles y Salas Cunas; Entregar Lineamientos para obtención de terrenos; Coordinación e implementación del Programa Presidencial Metas Salas Cunas en la Región; Liderar el desarrollo, ejecución y supervisión de la localización, Focalización de terrenos en la región donde se implementarán las Salas Cunas; Coordinar trabajo interinstitucional (Junji, Serviu, Bienes Nacionales, Intendencia, Gobernaciones y Municipio entre otros), para la implementación y supervisión del programa; Liderar diálogo y trabajo con alcaldes y alcaldesas de las comunas de la región y equipos técnicos municipales, establecer acuerdos para la focalización y ubicación de las nuevas unidades educativas en sus respectivas comunas; Coordinar presentación de proyectos al banco integrado de proyectos.

Que importante resulta para este sentenciador señalar que la relación duró casi 4 años, lo que demuestra la continuidad y permanencia de las labores que desarrolló la actora para el servicio, y que no se trataba de labores transitorias o accidentales.

Que al efecto, los testimonios de Nubia López Torres, Lidia Espinoza Pérez y Paulina Flores Campos, se refieren a la contratación a honorarios de la actora, el tiempo servido, las funciones que desempeñaba, afirmando que existía control del trabajo diario, de asistencia, de cumplimiento de horarios de trabajo, tenían derecho a permisos, días de vacaciones, lo que confirma la conclusión del Tribunal en orden a establecerse una relación de subordinación y dependencia de la demandante en relación a la demandada.



Que en definitiva no se cumplió con la exigencia que establece el artículo 11 del Estatuto Administrativo, pues las labores fueron evidentemente permanentes, la construcción de salas cunas y jardines infantiles es de la esencia de la JUNJI, desarrollando por casi 4 años las mismas funciones o labores, y relacionado con lo anterior, tampoco se trataba de cometidos específicos bastando para ello la larga lista de funciones que debía desempeñar por contrato, amén de las que se le fueron agregando en el camino por sus jefaturas.

En consecuencia se concluye que trató de una prestación de servicios bajo las características propias y esenciales del contrato de trabajo, encontrándose regulada en consecuencia por el Código del Trabajo, con funciones o cometidos genéricos, permanentes en el tiempo e inclusive con prestaciones y derechos propias de la relación de laboral común, como el goce de permisos, licencias médicas, incluidas aquellas relacionadas a la maternidad, feriado legal anual; vacaciones progresivas, entre otros permisos especiales, participación en acciones de capacitación y perfeccionamiento, inclusive confiriéndosele el derecho a viáticos, sin perjuicio de que estos beneficios también pueden ser acordados en un contrato a honorarios.

DÉCIMO: Que la actora señala en su denuncia que su desvinculación ha sido con infracción de normas fundamentales, discriminación por razones de opinión política atendida su calidad de militante del partido Demócrata Cristiano, siendo opositora al gobierno asumido el 11 de marzo de 2018.

El artículo 2° del C. del Trabajo establece: *“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

Al efecto no existen indicios suficientes para establecer la existencia de discriminación de tipo político en la desvinculación de la demandante.

Si bien la actora ingresó a prestar servicios al Ministerio con fecha 5 de septiembre de 2014, en el segundo gobierno de Michelle Bachelet, el cargo servido por la actora no es de confianza dentro de la orgánica de la institución, es un cargo eminentemente técnico para el cual se requiere de una profesional especialista como lo es la demandante.

Que no existe ningún documento fidedigno que acredite fehacientemente que la actora es militante del Partido Demócrata Cristiano, ni de su fecha de afiliación y permanencia en dicho partido político.

En consecuencia procede desestimar la tutela de derechos fundamentales, por no haberse acreditado fehacientemente un motivo de discriminación política en su desvinculación.

DÉCIMO PRIMERO: Que estando acreditada la relación laboral entre las partes, procede analizar y resolver la acción subsidiaria por despido injustificado.

Que por carta de fecha 11.05.2018 la directora regional de Junji Gina Morán Veloso, le comunica a la actora acerca del término anticipado de los servicios. Se expresa como fundamentos fácticos, el que en la actualidad los proyectos de aumento de cobertura se encuentran en etapa de ejecución y conclusión de las obras, habiéndose completado parte importante del universo de los mismos, tal como se había proyectado desde el referido programa, por lo cual los servicios relacionados a la puesta en marcha de dichos proyectos han cesado, encontrándose sus servicios en la misma situación. Lo anterior importó realizar una reorganización y readecuaciones del programa aumento de cobertura. Debiendo suprimirse algunas funciones y racionalizar



los medios destinados para ello y dar soporte al término de las obras actualmente en ejecución.

Lo anterior se plasmó en la Resolución Exenta RA N°110839/1597/2018 de fecha 13.06.2018 de la Directora Regional de JUNJI, que pone término anticipado al convenio a honorarios suscrito con la demandante.

Cabe señalar que la carta de fecha 11.06.2018 carece de firma de recepción de la demandante, de forma que no se sabe cuándo fue recibida por la actora, sin embargo ella reconoce que la recibió el 15 de junio de 2018, de manera que no fue remitida con los 30 días de anticipación, que al parecer pretendió la Junji.

Que los hechos contenidos en la carta son ambiguos y además no han sido probados en forma fehaciente en juicio. Se señala que *los proyectos se encuentran en etapa de ejecución y conclusión de las obras*, sin embargo se siguen ejecutando proyectos de años anteriores y del año 2018 que seguirán siendo ejecutadas durante este año 2019, proyectándose nuevas obras para este año, pues, como se dijo, es de la esencia y objetivo de la Junji la construcción de proyectos educativos en la educación parvularia, de manera de seguir acortando las brechas existentes, pues estas no ha desaparecido aun y sigue siendo un problema latente.

En relación a lo siguiente...*“lo cual importó realizar una reorganización y readecuaciones del programa aumento de cobertura, debiendo suprimirse algunas funciones y racionalizar los medios destinados para ello, y dar soporte al término de las obras actualmente en ejecución”* cabe indicar que no se explicita en que habría consistido la supuesta reorganización y readecuación de funciones, no se ha probado que el 11 de mayo de 2018 haya existido una reestructuración del programa, solo a contar del 30 de noviembre se hace un cambio orgánico como lo señaló Víctor Badilla, representante de JUNJI en la causa. Por el contrario, continúan las labores que desempeñaba la actora, continúa la construcción de jardines infantiles, sus funciones han sido traspasada a otro funcionario Alex Wenzel, con situación jurídica similar a la actora que sigue ejerciendo las funciones administrativas que tenía la actora. Así, se puso término a la relación de trabajo, como se dijo, sin entregar razones atendibles sino un intento formal de explicar lo que no es siquiera verdad, pues de la lectura de mis funciones, así como las labores ejecutadas en la práctica se aprecia que ellas seguían siendo por un lado necesarias y por otro lado su ejecución no había terminado, que su término era aún indeterminado, menos fue invocada causa legal al efecto, tampoco algún antecedente verificable y cuantificable que hiciera conducente o necesario reestructurar y prescindir de mis servicios.

Conforme a los antecedentes expuestos, se concluye que la comunicación de término de contrato fechada 5 de mayo de 2018 y la Resolución Exenta RA N°110839/1597/2018 de fecha 13.06.2018, no contiene los elementos fácticos que funden alguna causal legal de término de contrato.

En consecuencia, este tribunal califica el término del contrato de la demandante, como un despido injustificado sin aviso previo, por lo que procede el pago de la indemnización sustitutiva y de la indemnización por años de servicios, conforme con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, esta última con el recargo legal del 50% correspondiente.

Que si bien la remuneración mensual ascendía a la suma de \$ 3.409.289, cabe hacer presente que es aplicable la normativa dispuesta en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, que limita la base de cálculo para estos efectos a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al del pago, que corresponde al 31 de diciembre de 2018 siendo la UF de \$ 27.566.



En relación a las cotizaciones previsionales demandadas se ordenará su pago en los organismos previsionales que correspondan, por el periodo laboral correspondiente.

Que respecto de acción de nulidad del despido, no se accederá a ella, por cuanto la sanción prevista en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, no se aplica cuando es en la sentencia donde se declara la existencia de relación laboral, la cual ha sido discutida por el Estado, ya que este, en su calidad de tal, no estuvo en la posibilidad legal de efectuar el descuento de cotizaciones previsionales cumpliendo su papel de intermediario en el pago de las mismas en los organismos previsionales, pues en caso contrario habría infringido el principio de legalidad establecido en el artículo 6° de la Constitución Política del Estado.

Así lo ha resuelto la Corte Suprema en fallos recientes, causa Rol 50-2018, señalando que el personal contratado a honorarios en la Administración Pública o municipal, en labores habituales y permanentes, se reconoce relación laboral pero no procede nulidad del despido, pues dicha sanción procede cuando no existe retención de cotizaciones previsionales, existiendo la imposibilidad legal de que Estado haya podido efectuar descuentos de cotizaciones, del honorario del prestador.

DÉCIMO SEGUNDO: Que la prueba ha sido apreciada conforme al sistema de la sana crítica, de acuerdo a las razones jurídicas, científicas, técnicas, las reglas de la lógica y máximas de experiencia, y la que no ha sido analizada pormenorizadamente, no tiene influencia substancial en las conclusiones que anteceden.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 7, 8, 9, 420, 459, 485 y 489 del Código del Trabajo; Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, se declara:

I.- Que **NO HA LUGAR** a la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del término de funciones, interpuesta por **JACQUELINE GLORIA BURDILES ESPINOZA** en contra de la **JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES**.

II.- Que se declara la existencia de relación laboral de subordinación y dependencia de la demandante con la JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES a contar del 01.09.2014 y hasta el 13.06.2018.

III.- Que **HA LUGAR** a la demanda subsidiaria y se declara que el despido de fecha 13 de junio de 2018 es injustificado y en consecuencia se condena a la **JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES** al pago de las siguientes sumas:

- 1.- \$ 2.480.940 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2.- \$ 9.923.760 por concepto de indemnización por 4 años de servicios.
- 3.- \$ 4.961.880 por concepto de incremento de la indemnización por años de servicios que establece la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo.
- 4.- Cotizaciones de seguridad social del periodo 01.09.2014 al 13.06.2018. Oficiése en su oportunidad para los fines legales a que haya lugar.

Que **no ha lugar** a las demás prestaciones demandadas.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese.

RIT T-171-2018

RUC 18-4-0123802-2

Dictada por don **CHRISTIAN OSSES CARES**, Juez Titular del Juzgado del Trabajo de Temuco.



JHXXLCVLX



A contar del 12 de agosto de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>