

Santiago, veinticinco octubre de dos mil veintiuno.

Vistos:

En estos autos RIT O-11-2019, RUC 1940158529-2, del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, por sentencia de nueve de mayo de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda de cobro de prestaciones laborales por despido injustificado y nulo, deducida por doña María Carolina Chávez Bustamante en contra de la Municipalidad de esa ciudad.

La demandante interpuso recurso de nulidad, que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt.

En contra de esta decisión, la misma parte presentó recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho que la recurrente solicita unificar, consiste en determinar la normativa aplicable a *“una persona que se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos 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 órdenes, condiciones y fines que el empleador establece. De este modo si las funciones habituales del órgano municipal contratadas son de carácter genérico, no están precisadas y se mantienen en el tiempo, exceden el límite impuesto por la norma legal que autoriza la contratación a honorarios y por tanto se han*



ejecutado bajo las normas laborales establecidas en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo”.

Sostiene que fue contratada a honorarios para ejecutar las funciones descritas en la demanda, sujeta a las órdenes de su jefatura y al cumplimiento de una jornada de trabajo, exigencias que se alejan de las contenidas en el artículo 4 de la Ley N°18.883, puesto que las labores que realizó carecen de la necesaria especificidad que define esa disposición, considerando que en este análisis se deben observar factores como la duración del servicio y el beneficio que reporta a la comunidad, razón por la que pide se declare que el contrato que vinculó a las partes se rige por las disposiciones del Código del Trabajo.

Tercero: Que la judicatura del fondo estableció los siguientes hechos:

1.- La Municipalidad de Puerto Montt y SENAMA, celebraron un convenio de operación y ejecución de un establecimiento de larga estadía perteneciente a este servicio, encargo financiado con fondos que entregó a la demandada, de dos años de duración, que fue aprobado mediante Decreto Alcaldicio de 15 de septiembre de 2017.

2.- La demandante, doña María Carolina Chávez Bustamante, suscribió en forma continua y sucesiva, dos contratos a honorarios con la demandada, permaneciendo vinculadas desde el 27 de septiembre de 2017 al 31 de diciembre de 2018, percibiendo como contraprestación mensual, la suma de \$496.168.

3.- La demandante se encargaba de cuidar a los adultos mayores y debía cumplir, además, las siguientes funciones:

“a) Atención a la realización de las actividades de la vida diaria y cuidado de los residentes, en el marco de los lineamientos de las instituciones.

b) Supervisar y apoyar a los residentes durante el turno de día y noche en sus actividades básicas de la vida diaria como alimentación, higiene, vestuario, descanso y esparcimiento, velando por la satisfacción de sus necesidades básicas y respetando sus derechos, gastos y necesidades.

c) Apoyar y participar en actividades diseñadas de acuerdo al PAI y aquellas para las que sea requerida por la dirección del establecimiento, jefatura directa o miembros del equipo profesional.

d) Realizar baños a los residentes o asistirlos, según corresponda.

e) Realizar cuidados de la piel, lubricación, cambios de posición y protección de zonas de apoyo.

f) Vestir y/o apoyar al residente con ropa individualizada y demarcada.



g) *Realizar el aseo de la cama y dormitorio según indicación de la jefatura directa.*

h) *Efectuar aseo y confort al residente de acuerdo a planificación de trabajo y/o según necesidad.*

i) *Realizar monitorización y/o control de signos vitales de residente según corresponda y en caso de ser necesario.*

j) *Asistir y/o apoyar el proceso de alimentación, según indicación de médico, jefatura directa, nutricionista.*

k) *Realizar actividad física a los residentes, según indicación del PAI.*

l) *Asistir al enfermo moribundo y de premortem.*

m) *Acompañar al residente a controles médicos, exámenes clínicos tanto en intra-extra sistema de salud pública.*

n) *Apoyar en el buen uso y mantenimiento del aseo de los dormitorios, closet y dependencia de la residencia.*

o) *Efectuar vigilancia continua de los residentes durante la jornada de trabajo.*

p) *Participar en las reuniones clínicas de equipo y en capacitaciones encomendadas por jefatura directa y/o dirección del establecimiento.*

q) *Participar en el ingreso de nuevos residentes.*

r) *Acoger, apoyar las modificaciones de horarios de trabajo según planificación e indicación de jefatura directa y/o dirección del establecimiento”.*

4.- La demandante fue desvinculada verbalmente por la directora del establecimiento el 4 de enero de 2019, a quien informó que su contrato no sería renovado, adeudando el pago de la remuneración correspondiente a diciembre de 2018 y la compensación del feriado legal y proporcional.

5.- La demandada no pagó las cotizaciones de seguridad social devengadas durante el tiempo que duró la relación contractual entre las partes.

Sobre la base de tales hechos, la judicatura de la instancia consideró que los servicios contratados por la demandada, correspondían a un cometido específico por estar fuera de las funciones habituales de la municipalidad, relacionados con labores de administración de una residencia para adultos mayores, a quienes la demandante se dedicó a cuidar, que se originó en un convenio suscrito con SENAMA, de duración y financiamiento determinados, según lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N°18.883, tratándose, por tanto, de un vínculo de carácter estatutario, ajeno a las normas del Código del Trabajo.



En el fallo recurrido, se tuvo en consideración para resolver que, *“de acuerdo a los hechos que se tuvieron por probados, los servicios prestados por la actora para la Residencia Colectiva para Personas Mayores del Programa de Vivienda Protegida para Adultos Mayores, se encuadran en la hipótesis de contratación a honorarios que establece el artículo 4 de la Ley 18.883, regida por las reglas establecidas en el respectivo contrato. No se acreditó la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, siendo este un requisito esencial para que proceda la demanda”*, razones que llevan a decidir que *“no es posible de acuerdo a las conclusiones fácticas a que llega el tribunal de primer grado en su considerando Octavo, alterar su calificación jurídica y establecer, como solicita el recurrente, que entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Puerto Montt existió una relación laboral regida por las normas del Código del Trabajo, lo que de modo alguno se desprende de los hechos establecidos”*.

Cuarto: Que, a fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho propuesta, la recurrente presentó tres sentencias de contraste pronunciadas por esta Corte en los autos Rol N°11.584-2014, 19.168-2018 y 35.091-2017, de 1 de abril de 2015, 31 de enero de 2019 y 15 de marzo de 2018, respectivamente.

En la primera, se solicitó que *“esta Corte aúne la jurisprudencia, en relación con los elementos y requisitos de un ‘contrato de honorarios’ permitido por el artículo 4° de la Ley N°18.883, entre una Municipalidad y una persona natural y determine los alcances de dicha norma frente al artículo 7° del Código del Trabajo, para efectos de determinar la naturaleza de una relación existente entre una persona natural y una Municipalidad, cuando aquélla, sin ser profesional ni técnico de educación superior ni experto en alguna materia, le presta servicios bajo subordinación y dependencia a la segunda, percibiendo una contraprestación por los servicios, todo ello en forma continua e ininterrumpida por un tiempo considerable, en una misma función que es de carácter habitual para la entidad municipal”*, en la que se determinó *“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”, en particular, cuando “se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece – planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 4° de la Ley N°18.883, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen y que se consignaron en el fundamento quinto, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones –prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo-, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado de Derecho”.

En el segundo, la materia de derecho propuesta fue la siguiente: “*primacía del principio de la realidad por sobre los documentos y lo pactado verbalmente por las partes*”, en relación con la determinación del cuerpo normativo que rige las relaciones entre una persona natural y una Municipalidad, contratada bajo la modalidad de honorarios pero que en las circunstancias particulares cumple con todos los elementos de una relación laboral”, en el que se estableció que la recurrente estuvo vinculada con la demandada desde el 27 de septiembre de 2011 al 31 de diciembre de 2017, por cuanto suscribieron sucesivos contratos a honorarios y que “*debía cumplir sus funciones en el horario que de acuerdo a las necesidades del servicio determine la Dirección respectiva, el cual no podía superar un determinado período de horas semanales, distribuidas de lunes a*



viernes, quedando a salvo la posibilidad que se le requiriera prestar los servicios en una jornada distinta, como también que se le exigiera por parte de la Municipalidad un control de asistencia complementario a la entrega de informes de desempeño. Además, se asentó en los contratos a honorarios que la Municipalidad se obligaba, de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria y necesidades de operación, la infraestructura, material de apoyo, sistemas informáticos, ropa de trabajo, uniforme o indumentaria”, quien “tenía acceso a una serie de beneficios como feriados, capacitación, gastos de transporte, permisos, días compensados, días administrativos, licencias médicas, descanso maternal que eran los mismos que eran percibidos por los funcionarios de la Administración”, concluyendo que la descrita configura “una modalidad a través de la cual la Municipalidad cumple sus fines normativos, no empleando personal propio en ello, sino que a aquellos que sirven a tal finalidad, pero siempre teniendo en consideración el carácter esencial, final y central que trasciende a esta decisión, en cuanto a estar cumpliendo uno de sus objetivos, que no es otro que satisfacer las exigencias de la comunidad a la cual sirve, con un claro propósito de promoción social que en este caso se ejecuta por medio de la demandada en forma permanente y habitual, tarea de ordinario cumplimiento que por ley se le encomienda, de modo que no puede sostenerse que la relación existente entre las partes se enmarcó dentro de la hipótesis excepcional contenida en el artículo 4 de la ley N° 18.883”, en consecuencia, “por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, mal puede sostenerse que la de autos, se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino más bien, una que, dado los caracteres que tuvo, sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria y que así, encuentra amplio cobijo en la hipótesis de contra excepción del artículo 1 de dicho cuerpo legal”, que se aplica “a las personas contratadas a honorarios en un órgano de la Administración del Estado, siempre y cuando, se advierta que la labor que desempeñan no se enmarca dentro del tipo que el referido artículo 4 de la Ley N° 18.883 ordena, y se acredita, como se estableció precedentemente, la concurrencia de los requisitos que enumera el artículo 7 del Código del Trabajo –subordinación y dependencia-”.

En el tercer fallo, “la unificación de jurisprudencia pretendida dice relación con ‘declarar que 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”, que fue resuelta considerando previamente los hechos acreditados en la instancia, a saber, “que la actora desde el 26 de mayo de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2016, se desempeñó mediante múltiples contratos a honorarios, en labores de apoyo en la coordinación de diversas actividades en poblaciones de la comuna, prestando apoyo y orientación a las organizaciones territoriales en sus relaciones con distintas autoridades, así como en la elaboración de programas y proyectos, entre otras. Obligaciones que, según expresa cada uno de los contratos, le eran impuestas en su calidad de experta, pero, que desarrolló durante más de ocho años en forma continua, tratándose de servicios que no han concluido, ni lo harán, pues están destinados a fortalecer a las organizaciones comunitarias, correspondiendo a funciones propias e inherentes al municipio que, conforme a los artículos 1 y 2 de la Ley N° 18.883, deben ser cumplidas por funcionarios de planta o contrata. En el mismo sentido, se determinó que se pactó un honorario que se pagaba en forma fija y periódica, recibiendo la misma suma mes a mes, y que estaba sujeta a obligación de permanencia en su lugar de trabajo, además de cumplir requerimientos adicionales en horas de la noche, fines de semana y días festivos, así como a las ordenes e instrucciones impartidas por el municipio, y que gozaba de beneficios, tales como, el uso de licencias médicas, pago de pasajes y viáticos, feriados y otros permisos pagados”, concluyendo “del análisis conjunto de las normas reproducidas y del carácter de los contratos de honorario suscritos entre la demandada y la actora, que se trata de una modalidad a través de la cual la Municipalidad de Arica cumple sus fines normativos, no empleando personal propio, sino que a aquellos que sirven a tal finalidad, pero siempre teniendo en consideración el carácter esencial, final y central que trasciende a esta decisión, en cuanto a estar cumpliendo uno de sus objetivos, que no es otro que satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural, con un claro propósito de promoción social que en este caso se ejecuta en forma permanente y habitual, tarea de ordinario cumplimiento que por ley se le encomienda, de modo que no puede sostenerse



que la relación existente entre las partes se enmarca dentro de la hipótesis excepcional contenida en el artículo 4 de la ley N° 18.883”, por lo que, “en semejante supuesto, corresponde aplicar las normas del referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, y debe entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del ramo, o sea, que se trate de servicios personales, intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración”.

Quinto: Que, en consecuencia, existiendo distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, corresponde que esta Corte defina cuál es la correcta.

Sexto: Que, para este propósito, se debe tener presente lo dispuesto en los artículos 1 del Código del Trabajo y 4 de la Ley N°18.883, de los que se desprende que la regla general es la aplicación de las disposiciones del citado código a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, siempre que reúnan las características que se derivan de la definición de contrato consignada en el artículo 7 del Código del ramo, es decir, que se trate de prestaciones remuneradas de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, cualidad esta última que configura el elemento esencial y caracterizador de una relación de tal naturaleza; constatando que la modalidad convencional que se describe en la norma estatutaria, es excepcional, puesto que sólo permite a los municipios contratar “sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales” y prestar “servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales”.

En consecuencia, si se trata de una persona natural que no obstante estar sometida a un estatuto especial, no prestó servicios en la forma que dicha normativa prescribe, o tampoco lo hizo en las condiciones específicas previstas para los servicios públicos –ingresando como planta, contrata o suplente-, resulta inconcuso que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo, si, además, concurren los rasgos característicos de este tipo de relaciones – prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia a cambio de una remuneración-, no sólo porque su vigencia constituye la regla general, sino



porque no es dable admitir que, por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de juridicidad recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para mantener la precariedad de sus trabajadores.

En otros términos, a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un régimen especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios, pues no se rigen por la Ley N°18.883, sino por las normas del contrato que celebren; sin embargo, podrán quedar sujetos a las normas del citado código, en la medida que la vinculación exceda los términos del artículo 4 de esa ley y reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a los artículos 7 y 8 del Código del ramo.

Séptimo: Que, al ser parte de la controversia y fundamento de la decisión recurrida, se debe establecer el real y correcto alcance del concepto de “especificidad” de los servicios contratados, para lo cual se debe considerar lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley N°18.883, que permite a las municipalidades contar con una dotación permanente y otra transitoria para el cumplimiento de sus funciones propias, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquella compuesta por quienes son contratados a honorarios, modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere a quien los desarrolla la calidad de funcionario público, asistiéndole sólo los derechos establecidos en el respectivo contrato, requiriéndose que esta vinculación sea a propósito de la necesidad de ejecutar labores accidentales y no habituales de la municipalidad, es decir, que no obstante ser particulares de dicho ente, son ocasionales y circunstanciales, distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; en tanto que constituyen cometidos específicos, los trabajos puntuales y que están determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente -en caso alguno de un modo continuo-, pueden consistir en funciones propias y habituales del municipio.

Octavo: Que en el artículo 3 letra c) de la Ley N°18.695, se estatuye que la promoción del desarrollo comunitario es una actividad privativa de cada municipalidad, para lo cual puede organizar unidades específicas (artículo 15), tal como prescribe su artículo 22 letras a) y c), que encomienda a la respectiva dirección, *“asesorar al alcalde y, también, al concejo en la promoción del desarrollo comunitario”* y *“proponer y ejecutar, dentro de su ámbito y cuando*



corresponda, medidas tendientes a materializar acciones relacionadas con salud pública, protección del medio ambiente, educación y cultura, capacitación laboral, deporte y recreación, promoción del empleo, fomento productivo local y turismo”, respectivamente, para lo cual “podrán celebrar convenios con otros órganos de la Administración del Estado en las condiciones que señale la ley respectiva, sin alterar las atribuciones y funciones que corresponden a los municipios” (artículo 8), para cumplir, de esta forma, funciones relacionadas con la salud pública y la asistencia social (artículo 4 letras b) y c).

Noveno: Que, finalmente, para determinar las reglas aplicables a un contrato de prestación de servicios a honorarios, será necesario constatar cómo se ejecutaron en la práctica y observar si concurren elementos de subordinación y dependencia en la forma como el trabajador desempeñó su función, relacionados con indicios o índices de laboralidad, tales como, deberes de asistencia y cumplimiento de horario, obediencia a las instrucciones impartidas por el empleador, sujeto a su súper vigilancia, control y directivas, en forma continua y permanente, que, de comprobarse, moverán su adecuación normativa a las disposiciones contenidas en el Código del ramo, excluyendo las estatutarias. Es por eso que, aun cuando no se escriture un contrato de trabajo o se celebre bajo una denominación distinta, regirá la presunción establecida en su artículo 8, que dispone: *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*.

Décimo: Que, según lo razonado y el marco fáctico establecido en la instancia, se advierte que la demandante, en los hechos, se incorporó a la dotación del servicio demandado bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N°18.883, puesto que fue la Municipalidad de Puerto Montt, y no otro organismo, que en forma directa la contrató a honorarios, no obstante, en la práctica, prestó servicios sin que concurrieran los requisitos de especificidad que esa norma exige y alejados de la condición de temporalidad requerida, puesto que se extendieron por un año y cuatro meses, ejerciendo la función genérica consistente en *“apoyar y participar en actividades diseñadas de acuerdo al PAI y aquellas para las que sea requerida por la dirección del establecimiento, jefatura directa o miembros del equipo profesional”*, labor cuyo carácter indeterminado y amplio surge de su simple lectura, trabajando además como *“cuidadora para la operación de la residencia colectiva para personas mayores del Programa de Vivienda Protegida para Adultos Mayores, según lo dispuesto en convenio de*



ejecución entre SENAMA y el Municipio aprobado el 15 de septiembre de 2017”, cumpliendo también funciones consistentes en “supervisar y apoyar a los residentes durante el turno de día y noche en sus actividades básicas de la vida diaria como alimentación, higiene, vestuario, descanso y esparcimiento, velando por la satisfacción de sus necesidades básicas y respetando sus derechos, gastos y necesidades”, “efectuar vigilancia continua de los residentes durante la jornada de trabajo”, “realizar el aseo de la cama y dormitorio según indicación de la jefatura directa”, “asistir y/o apoyar el proceso de alimentación, según indicación de médico, jefatura directa, nutricionista” y “participar en las reuniones clínicas de equipo y en capacitaciones encomendadas por jefatura directa y/o dirección del establecimiento”, advirtiéndose que en estas labores, definidas como “trabajos específicos”, se describe el deber de la demandante de cumplir jornada o turno diario y nocturno, participar en reuniones con su jefatura y de obediencia a sus instrucciones, incluso “acoger, apoyar las modificaciones de horarios de trabajo según planificación e indicación de jefatura directa y/o dirección del establecimiento”; cláusulas que, en los términos relacionados y tal como fueron pactadas, dan cuenta de un sinnúmero de labores imposibles de precisar, por su generalidad, y que otorgan a la empleadora directa un abanico de posibilidades que inciden, necesariamente, en un poder de mando y disposición amplio, que exceden a las de sólo cuidar adultos mayores, por lo que dicha relación, claramente configura una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía una remuneración mensual.

Undécimo: Que, en efecto, el tiempo durante el cual las partes permanecieron vinculadas y las características propias de esta relación, que incluía la ejecución por la demandante de labores genéricas y de cuidado de pacientes ingresados en el establecimiento de larga estadía, sujeta a la subordinación de su jefatura, entregada de acuerdo al convenio de operación a la Municipalidad de Puerto Montt, y a jornadas de trabajo y turnos que podían ser adecuados según la planificación efectuada exclusivamente por su dirección, configuran una serie de particularidades que permiten concluir que la realización del servicio convenido con SENAMA, devino en una función habitual del municipio, relacionado con la asistencia social y de salud de los adultos mayores de la comuna, de manera que el contrato que suscribió con la demandante, no corresponde a alguna de las hipótesis estrictas del artículo 4 de la Ley N°18.883,



por lo que se deben aplicar las del Código del Trabajo, puesto que la situación descrita es asimilable a la que regula su artículo 7, por haberse rebasado, en la práctica, el margen de la aludida disposición estatutaria.

Duodécimo: 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 las normas contenidas en 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 en el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vínculo de carácter laboral, sometido al Código del Trabajo, a los contratos a honorarios que se ejecuten fuera del marco legal que autoriza su celebración.

Decimotercero: Que, conforme a lo razonado y habiéndose determinado la acertada interpretación de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia será acogido, invalidándose, por tanto, la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, por cuanto la de la instancia incurrió en la causal de nulidad contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por efectuar una errada interpretación a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo y 4 de la Ley N°18.883.

Por estas consideraciones, disposiciones citadas y en conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se da lugar** al recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandante en contra de la sentencia de tres de febrero de dos mil veinte dictada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, que rechazó el de nulidad que dedujo en contra de la de base de nueve de mayo de dos mil diecinueve, y, en consecuencia, se declara que **se acoge** este arbitrio, por lo que el fallo de la instancia es nulo, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N°21.083-2020.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., y las Abogadas Integrantes señoras María Cristina Gajardo H., y Leonor Etcheberry C. No firman los ministros señor Blanco y señora Muñoz,



obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambos con feriado legal. Santiago, veinticinco octubre de dos mil veintiuno.

MARIA ANGELICA CECILIA REPETTO
GARCIA
MINISTRA
Fecha: 25/10/2021 17:11:13

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 25/10/2021 16:00:17

MARIA CRISTINA GAJARDO HARBOE
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 25/10/2021 16:00:18



En Santiago, a veinticinco de octubre de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.



Santiago, veinticinco octubre de dos mil veintiuno.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483 C del Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

Se reproduce la sentencia de base, con excepción de sus dos fundamentos decimoprimeros, que se eliminan.

Asimismo, se reproducen los considerandos sexto a duodécimo de la sentencia de unificación que antecede.

Y se tiene en su lugar, y, además, presente:

Primero: Que es un hecho probado que la demandante prestó servicios para la demandada desde el 1 de septiembre de 2017 al 31 de diciembre de 2018, para un programa cuya ejecución el Servicio Nacional del Adulto Mayor encomendó a la Municipalidad de Puerto Montt, con quien suscribió dos contratos a honorarios conforme al artículo 4 de la Ley N°18.883.

Además, se estableció que la demandante debía cumplir la labor genérica e indeterminada de *“apoyar y participar en actividades diseñadas de acuerdo al PAI y aquellas para las que sea requerida por la dirección del establecimiento, jefatura directa o miembros del equipo profesional”*, sujeta a una jornada laboral, turnos diurnos o nocturnos y obedecer las instrucciones de la dirección del establecimiento de larga estadía, advirtiéndose de la resolución de 1 de febrero de 2018, que aprobó el contrato de prestación de servicios a honorarios, que se designó *“a la directora de Desarrollo Comunitario o su subrogante legal para el control y evaluación de dicha prestación de servicios a honorarios”*, sin perjuicio de entender que por haberse encomendado la ejecución del programa al municipio, es quien ejerció, en la práctica, las funciones de control y dirección para su acertada implementación, con un evidente propósito de beneficio comunitario, social y sanitario, por estar relacionadas con la asistencia y salud de los adultos mayores de la comuna, en los términos previstos en los artículos 3 letra c), 4 letras b) y c), 8 y 22 letras a) y c) de la Ley N°18.695, que contienen vestigios de subordinación y dependencia, que permitieron constatar determinados índices de laboralidad, impropios de una contratación a honorarios, percibiendo como contraprestación mensual, la suma de \$496.168, previa emisión de la respectiva boleta de honorarios y la entrega de un *“informe de funciones específicas”*.

Segundo: Que un servicio es ocasional, cuando se trata de *“labores accidentales y no habituales”*, siendo tales las que, no obstante ser particulares de



una municipalidad, son circunstanciales y diversas de las que realiza el personal de planta o a contrata; en tanto que son cometidos específicos, las labores puntuales, es decir, que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente singularizadas, exigencias de accidentabilidad y de especificidad que, en los términos descritos en el contrato, no concurren, puesto que dan cuenta de elementos propios de subordinación y dependencia, sujeción a jornadas y a las instrucciones de la dirección del establecimiento, cuya ejecución, como se indicó fue entregada a la demandada; factores que conforman elementos de juicio suficientes para concluir que, en los hechos, esto es, en el devenir material, diario y concreto en que se desarrolló la referida vinculación, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir en la práctica los indicios a que se refiere el artículo 7 del Código del Trabajo.

Tercero: Que esta conclusión se refuerza si los hechos comprobados y las normas aplicables, se analizan de acuerdo con los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, entre ellos, el de primacía de la realidad, puesto que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, perspectiva desde la cual, los establecidos conducen a concluir la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia entre las partes, sin que pueda ser derrotada tal conclusión con el mérito de las formalidades en que se expresó en la apariencia institucional el vínculo examinado.

Cuarto: Que, asentado lo anterior y sobre la base de la calificación jurídica desarrollada precedentemente, aparece que la desvinculación verbal que afectó a la actora, soslayó la regulación que para dichos efectos establece el Código del Trabajo, por lo que se debe considerar injustificado.

Quinto: Que no obstante acreditarse la mora previsional, al haberse controvertido por la parte demandada la naturaleza jurídica del vínculo, no procede la sanción que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, ya que al ampararse la contratación a honorarios en una fórmula contemplada por la ley, que aunque en los hechos no fue tal, sino una laboral, opera a favor de aquella una razón que la exime de sus consecuencias, ya que el basamento normativo de celebración de los sucesivos contratos, les otorgan una presunción de legalidad, debiendo considerarse, además, que en este contexto se desnaturaliza, por cuanto las municipalidades no cuentan con la capacidad de



convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren de un pronunciamiento condenatorio.

Sexto: Que, de esta manera, deberá acogerse la demanda, salvo en lo relativo a la sanción de la nulidad del despido, declarándose la existencia de la relación laboral, y el carácter injustificado del despido, por lo cual, deberán concederse las indemnizaciones procedentes y el pago de las cotizaciones previsionales durante el tiempo en que se extendió la vinculación entre las partes, además al pago de la remuneración correspondiente a diciembre de 2018, cuyo solución no fue comprobada por la demandada, y los conceptos vinculados con los feriados legal y proporcional, por cuanto no se acreditó que se otorgara a la demandante un tiempo de descanso o que éste fuera compensado.

Por estas consideraciones y, visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8 y 425 y siguientes y 459 del Código del Trabajo, **se declara que:**

I.- Se acoge la demanda interpuesta por doña María Carolina Chávez Bustamante en contra de la Municipalidad de Puerto Montt, declarándose que entre las partes existió una relación laboral, que se prolongó entre el 1 de septiembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2018, y que el despido que la separó del servicio, fue injustificado.

II.- En consecuencia, se condena a la demandada a pagar las siguientes sumas:

- 1.- \$496.168, por la remuneración insoluta de diciembre de 2018;
- 2.- \$496.168, por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- 3.- \$496.168 por indemnización por un año de servicio;
- 4.- \$248.084 por recargo legal;
- 5.- \$330.778 por feriado legal y proporcional;
- 6.- Cotizaciones previsionales y de seguridad social por todo el período trabajado, debiendo oficiarse a las entidades pertinentes para su cobro.

III.- Se rechaza en lo demás la demanda.

IV.- Las sumas señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Cada parte soportará sus costas.-

Regístrese y devuélvase.

N°21.083-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia



Repetto G., y las Abogadas Integrantes señoras María Cristina Gajardo H., y Leonor Etcheberry C. No firman los ministros señor Blanco y señora Muñoz, obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambos con feriado legal. Santiago, veinticinco octubre de dos mil veintiuno.

MARIA ANGELICA CECILIA REPETTO
GARCIA
MINISTRA

Fecha: 25/10/2021 17:11:14

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE

Fecha: 25/10/2021 16:00:19

MARIA CRISTINA GAJARDO HARBOE
ABOGADO INTEGRANTE

Fecha: 25/10/2021 16:00:19



HZEHWTRKB

En Santiago, a veinticinco de octubre de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

