

La Ligua, siete de agosto de dos mil veinticinco.

Vistos, oídos y considerando:

Primero: Que, en causa RIT O-8-2025, con fecha 3 de febrero de 2025, comparece **Paola Sandra Berti Berti**, cédula de identidad N° 11.669.610-K, domiciliada en Lomas de Papudo N° 1200, comuna de Papudo, representada por los abogados María de Jesús Avilés Muñoz y Mario Enrique Peña Villena, ambos domiciliados en avenida Providencia N° 2237, oficina 65, comuna de Providencia, e interpone en procedimiento de aplicación general demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido, daño moral y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de la **Ilustre Municipalidad de Papudo**, representada legalmente por Claudia Adasme Donoso, alcaldesa, ambos con domicilio en calle Chorrillos N° 9, comuna de Papudo.

Fundamenta su acción en que inició la prestación de servicios para la Municipalidad con fecha 17 de noviembre de 2021, bajo la modalidad formal de contratos de prestación de servicios a honorarios. No obstante dicha formalidad, sostiene que en los hechos existía un vínculo laboral de subordinación y dependencia, siendo esta modalidad contractual utilizada por el municipio únicamente para ocultar derechos laborales fundamentales, tales como cotizaciones previsionales, feriados legales, indemnizaciones y otras prestaciones propias del régimen laboral.

En cuanto a las funciones concretas desempeñadas por la demandante, afirma que inicialmente se desempeñó en calidad de coordinadora en la Dirección de Seguridad Pública, ejecutando el proyecto denominado "Fondo Nacional de Seguridad Pública", el cual comprendía tareas tales como el establecimiento de protocolos de coordinación con policías, la planificación y ejecución de patrullajes preventivos, coordinación



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

Código: FKRYBXEVDPC

operativa de recorridos de vigilancia, y otras tareas relacionadas directamente con la seguridad comunitaria.

Señala que posteriormente fue trasladada al área de Administración Municipal, donde ocupó el cargo de colaboradora administrativa, desempeñando tareas permanentes y esenciales para la institución municipal. Estas funciones incluían la gestión y coordinación de actividades institucionales, participación directa en remates municipales, elaboración y tramitación de decretos municipales destinados a autorizar trabajos específicos relacionados con reparaciones y mantención de luminarias públicas, además de otras labores operativas internas del municipio.

Respecto a su jornada laboral, la demandante afirmó que estuvo obligada a cumplir una jornada de trabajo de 44 horas semanales, distribuida de lunes a jueves desde las 08:30 hasta las 17:30 horas y los viernes desde las 08:30 hasta las 16:20 horas, con un intervalo diario de colación. Preciso que dicha jornada era controlada mediante registro biométrico, con obligación de marcar asistencia diariamente, imponiéndosele descuentos en caso de ausencia o incumplimiento. Señaló que su remuneración mensual alcanzó la suma de \$915.000, cantidad que, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, corresponde a su última remuneración mensual.

Manifestó que, durante toda su relación con el municipio, estuvo sujeta a la supervisión directa del administrador municipal Pablo Olivares y la alcaldesa Claudia Adasme Donoso, recibiendo instrucciones cotidianas de manera presencial, así como directrices específicas para ejecutar sus funciones, debiendo rendir informes periódicos de las actividades realizadas.

En relación con el término de su vínculo laboral, indicó que el día 28 de noviembre de 2024 recibió una carta de aviso por parte del municipio,



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

Código: FKRYBXEVDCP

informándole que su contrato no sería renovado, haciéndose efectivo dicho cese el 31 de diciembre de 2024. Sostuvo que dicho término se realizó sin invocar ninguna causal legal, además de incumplirse con la obligación de acreditar el pago íntegro de sus cotizaciones previsionales, situación que configura tanto el despido injustificado como la nulidad del despido por infracción al artículo 162 del Código del Trabajo.

Finalmente, argumentó la existencia de daño moral, derivado de la vulneración de sus derechos laborales y discriminación sufrida, especialmente a partir de septiembre de 2024, cuando al manifestar verbalmente al administrador municipal su negativa a apoyar la campaña política de la alcaldesa, se produjo un progresivo aislamiento laboral y el cese repentino de las funciones habituales que le eran asignadas, afectando gravemente su tranquilidad emocional y dignidad profesional.

Por lo anterior, solicita se declare la existencia de una relación laboral con la demandada desde el 17 de noviembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, o durante el período que resulte acreditado en el mérito del proceso; que el despido efectuado el día 31 de diciembre de 2024 sea declarado injustificado por no haberse invocado ninguna causal legal válida, y la nulidad del mismo conforme al artículo 162 del Código del Trabajo.

En consecuencia, pide condenar a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$915.000; indemnización por años de servicio, por la suma total de \$2.745.000, más el recargo legal del 50%, equivalente a \$1.372.500; compensación por feriado legal y proporcional adeudado, ascendente a la suma de \$1.978.840; indemnización por daño moral derivado de la vulneración de sus derechos fundamentales, por la suma de \$2.000.000; así como las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta su efectiva convalidación, considerando para estos efectos la suma mensual de \$915.000, conforme a



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

Código: FKRYBXEVDPCP

lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. Asimismo, solicita declarar adeudadas las cotizaciones previsionales en AFP, Fonasa y AFC Chile II desde el 17 de noviembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, con los reajustes, intereses y recargos que procedan. En subsidio, solicita que la demandada sea condenada al pago de las sumas mayores o menores que se determinen conforme al mérito del proceso, disponiéndose que todas las cantidades ordenadas sean pagadas con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, con expresa condena en costas en contra de la parte demandada.

Segundo: Que, con fecha 31 de marzo de 2025, dentro del plazo legal para contestar la demanda, comparece Claudia Adasme Donoso, alcaldesa, en representación de la Ilustre Municipalidad de Papudo, y opone en primer término, la excepción de incompetencia absoluta del tribunal para conocer de la presente acción, fundada en el artículo 303 N°1 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el artículo 432 del Código del Trabajo.

Fundamenta la excepción en que la relación jurídica existente entre la demandante, y la Municipalidad, no corresponde a un contrato regido por las normas del Código del Trabajo, sino a una relación civil-administrativa celebrada válidamente bajo la modalidad de prestación de servicios a honorarios, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Afirma que, como órgano integrante de la Administración del Estado, la Municipalidad debe ajustar estrictamente su contratación a las normas constitucionales, legales y presupuestarias vigentes, y que en virtud de los artículos 121 de la Constitución Política de la República, 15 de la Ley N° 18.575 (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado) y los artículos 4°, 14 y 16 de la Ley N° 18.883, se encuentra impedida de celebrar contratos laborales sujetos al Código del



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

Código: FKRYBXEVDCP

Trabajo, salvo expresa habilitación legal. En este caso particular, indica, dicha habilitación no existe respecto del personal contratado para el cumplimiento de cometidos específicos financiados con cargo al subtítulo 21, ítem 04, asignación 004 del presupuesto municipal.

Agrega que, conforme al artículo 76 de la Ley N° 21.526, el legislador ha establecido expresamente una interpretación auténtica del artículo 4° del Estatuto Administrativo, aclarando que los servicios desarrollados en el marco de programas comunitarios financiados bajo dicha partida presupuestaria corresponden necesariamente a "cometidos específicos" y no pueden, por tanto, calificarse como laborales ni habilitar el traspaso al régimen estatutario o al Código del Trabajo.

Por consiguiente, señala que este tribunal carece de competencia para conocer y fallar una acción cuyo propósito fundamental es invalidar actos administrativos válidamente emitidos y recalificarlos como laborales, cuestión que excedería el ámbito de jurisdicción establecido por la normativa aplicable.

En apoyo a esta alegación, indica que los contratos suscritos con la actora se ajustaron plenamente al ordenamiento jurídico vigente, formalizándose debidamente mediante decretos alcaldicios, en los cuales se estableció de manera expresa que los servicios contratados eran civiles y que quedaban excluidos de las normas estatutarias aplicables al personal municipal. Precisa además que, aun en el evento de que dichos contratos fueran considerados irregulares, la sanción correspondiente en el ámbito administrativo sería la nulidad o invalidación del acto, pero jamás la transformación automática en un vínculo laboral, dado que ello no encuentra sustento en las normas legales aplicables ni existe habilitación legal expresa que permita dicha conversión.



Finalmente, la parte demandada sostiene que el legislador ha regulado íntegra y específicamente el régimen jurídico aplicable al personal contratado a honorarios por las municipalidades, estableciendo mecanismos precisos para su eventual traspaso a contrata o al Código del Trabajo, según lo dispuesto en los artículos 74 a 76 de la Ley N° 21.526. Por lo tanto, afirma que cualquier intento de recalificación judicial desconoce los principios de legalidad, juridicidad y separación de poderes, invadiendo competencias propias del ámbito legislativo y administrativo.

En virtud de todo lo expuesto, solicita se acoja la excepción interpuesta, inhibiéndose esta judicatura de seguir adelante con el conocimiento del proceso, con expresa condena en costas.

Luego, en subsidio de la la excepción de incompetencia absoluta formulada, procedió a contestar la demanda, solicitando su íntegro rechazo, con expresa condena en costas.

En primer lugar sostuvo la inexistencia de una relación laboral, afirmando que el vínculo con la actora correspondió a una relación exclusivamente civil-administrativa de prestación de servicios a honorarios, conforme al artículo 4° de la Ley N° 18.883 (Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales). Recalcó que la contratación estuvo debidamente formalizada mediante decretos alcaldicios y contratos individuales, los que expresamente indicaban que se trataba de servicios específicos y ocasionales, bajo una modalidad distinta al régimen laboral regulado por el Código del Trabajo.

En este sentido, negó categóricamente la existencia de subordinación y dependencia, indicando que la demandante jamás estuvo sometida a fiscalización jerárquica ni recibió instrucciones permanentes que implicaran subordinación laboral. Señaló que la coordinación administrativa interna es inherente al funcionamiento de cualquier servicio público, conforme al



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

Código: FKRYBXEVDCP

artículo 5 inciso 2° de la Ley N° 18.575, y no constituye en sí misma un indicio de relación laboral.

Por otra parte, descartó la habitualidad de las funciones desempeñadas por la actora, afirmando que todas ellas fueron desarrolladas dentro de programas comunitarios específicos, aprobados anualmente conforme al presupuesto municipal. Destacó que estos servicios, financiados bajo el subtítulo 21, ítem 04, asignación 004, se encuentran definidos por el legislador como "cometidos específicos" según la interpretación auténtica contenida en el artículo 76 de la Ley N° 21.526, siendo por tanto incompatible su recalificación como labores habituales o permanentes.

Asimismo, negó que los pagos realizados a la demandante constituyeran remuneraciones laborales en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, precisando que estos fueron honorarios fijos pactados, con emisión de boletas de honorarios sujetas a retención de impuestos, y sin descuentos previsionales por parte del municipio. Recalcó que cualquier obligación previsional derivada de dicha relación era responsabilidad exclusiva de la trabajadora, conforme lo establecido en la Ley N° 21.133.

En relación con el término del vínculo contractual, sostuvo la demandada que no existió despido injustificado, sino que operó únicamente el vencimiento del plazo de la relación contractual, conforme lo estipulado en los propios contratos firmados por ambas partes. Preciso que no resultaba obligatorio invocar causal alguna por tratarse de una modalidad civil-administrativa y no laboral, motivo por el cual resulta improcedente la aplicación de la sanción de nulidad del despido establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, conforme a la jurisprudencia constante de la Excm. Corte Suprema.



En subsidio, señaló expresamente que, aun si se estimase irregular la contratación a honorarios, dicha situación no podría calificarse automáticamente como un vínculo laboral, dado que la Administración Pública carece de facultad legal expresa para celebrar contratos de trabajo bajo el Código del ramo. Añadió que, en tal hipótesis, la sanción aplicable sería únicamente la invalidación o nulidad del acto administrativo, pero nunca la recalificación como contrato laboral.

Agregó que la demandante ha actuado en contradicción con sus actos propios y con el principio de buena fe contractual, al haber aceptado durante más de tres años la modalidad contractual de honorarios, emitiendo voluntariamente boletas y solicitando devolución del impuesto retenido. Por ello, resulta improcedente que ahora pretenda desconocer dicha modalidad en abierta contradicción con su conducta anterior, vulnerando así el principio general de buena fe.

En cuanto a la acción por daño moral deducida por la demandante, la rechazó expresamente, argumentando que no se ha acreditado un perjuicio extrapatrimonial que justifique tal indemnización, ni existe conducta dolosa, culpable o abusiva imputable al municipio que sustente dicha pretensión.

Por otra parte, sostuvo la improcedencia absoluta del cobro de cotizaciones previsionales, salud y seguro de cesantía solicitado por la actora, indicando que ello configuraría un enriquecimiento sin causa, puesto que la demandante recibió honorarios íntegros y estaba obligada legalmente a cotizar como trabajadora independiente, sin intervención municipal.

Asimismo, opuso la excepción de prescripción respecto de todas las prestaciones eventualmente adeudadas que se hubieren devengado con anterioridad al plazo de dos años contados desde la presentación de la demanda, conforme lo previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo.



En relación con el feriado legal y proporcional solicitado en la demanda, la demandada sostuvo su absoluta improcedencia, indicando que la demandante nunca tuvo calidad laboral ni estatutaria que le permitiera acceder a dicho beneficio, por lo que carece de causa legal que justifique tal cobro.

En cuanto a la petición específica de imponer multas, reajustes e intereses derivados del no pago de cotizaciones previsionales, adujo su improcedencia debido a que tales sanciones sólo resultan aplicables en el contexto de una relación laboral formalmente constituida y que el municipio no estaba autorizado legalmente para efectuar descuentos previsionales respecto de prestadores de servicios a honorarios.

Finalmente, sostuvo que en todo lo no expresamente reconocido en su contestación, formula defensa negativa, reiterando su solicitud de rechazar íntegramente la demanda, con expresa condena en costas.

Tercero: Que, con fecha 7 de abril de 2025, consta la realización de audiencia preparatoria en conformidad a lo dispuesto en el artículo 453 del Código del Trabajo. En dicha audiencia, la parte demandante solicitó el rechazo de las excepciones interpuestas por la demandada, resolviendo el tribunal dejar la resolución de las excepciones de incompetencia absoluta y prescripción para la sentencia definitiva. Seguidamente, se llamó a las partes a conciliación, sin prosperar acuerdo. Luego, se recibió la causa a prueba procediéndose al ofrecimiento de medios de prueba por las partes y se resolvió sobre la admisibilidad de los mismos, fijándose fecha para el juicio.

Cuarto: Que, con fecha 23 de julio de 2025, se llevó a efecto el juicio, rindiéndose la prueba que consta en autos y formulando ambas partes sus observaciones a la misma.



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

Código: FKRYBXEVDCP

Quinto: Que, la parte demandante rindió:

Documental:

1. Boletas de honorarios, específicamente:
 - a. Boleta número 40 de fecha 25 de septiembre de 2024.
 - b. Boleta número 41 de fecha 25 de octubre de 2024.
 - c. Boleta número 45 de fecha 25 de noviembre de 2024.
 - d. Boleta número 34 de fecha 25 de marzo de 2024.
 - e. Boleta número 37 de fecha 25 de junio de 2024.
 - f. Boleta número 36 de fecha 25 de mayo de 2024.
 - g. Boleta número 39 de fecha 25 de agosto de 2024.
 - h. Boleta número 38 de fecha 25 de julio de 2024.
 - i. Boleta número 32 de fecha 25 de enero de 2024.
 - j. Boleta número 35 de fecha 25 de abril de 2024.
 - k. Boleta número 27 de fecha 25 de agosto de 2023.
 - l. Boleta número 33 de fecha 25 de febrero de 2024.
 - m. Boleta número 28 de fecha 25 de septiembre de 2023.
 - n. Boleta número 30 de fecha 25 de noviembre de 2023.
 - o. Boleta número 29 de fecha 25 de octubre de 2023.
 - p. Boleta número 21 de fecha 28 de marzo de 2023.



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

Código: FKRYBXEVDPC

q. Boleta número 23 de fecha 25 de mayo de 2023.

r. Boleta número 24 de fecha 27 de junio de 2023.

s. Boleta número 19 de fecha 28 de febrero de 2023.

t. Boleta número 18 de fecha 30 de enero de 2023.

2. Certificado de antigüedad laboral de fecha 18 de noviembre de 2024.

3. Carta de aviso de término de contrato de fecha 28 de noviembre de 2024

Testimonial:

1. Jaklin Arlette Álvarez Reinoso, cédula de identidad N° 15.874.981-5, cesante.

2. Luis Manuel Apablaza Olivares, cédula de identidad N° 11.785.455-8, jubilado.

Exhibición de documentos:

1. Contrato a honorario suscrito entre las partes y anexos.

2. Control de asistencia de los últimos 3 meses.

Sexto: Que, por su parte la demandada incorporó:

Documental:

1) Decreto Alcaldicio 1402 del año 2021 y el contrato que en el incide.

2) Decreto Alcaldicio 1619 del año 2021 y el contrato que en el incide.

3) Decreto Alcaldicio 2074 del año 2022 y el contrato que en el incide.



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

Código: FKRYBXEVDPC

4) Decreto Alcaldicio 611 del año 2023 y el contrato que en el incide.

5) Decreto Alcaldicio 2328 del año 2023 y el contrato que en el incide

Confesional: Presta declaración la demandante doña Paola Sandra Berti Berti.

Testimonial:

1) Juan Esteban Salinas Saavedra, cédula de identidad N° 14.237.255-K, director de administración y finanzas suplente de la Ilustre Municipalidad de Papudo.

2) Luis Córdova Jorquera, cédula de identidad N° 11.136.572-5, director de control de la Ilustre Municipalidad de Papudo.

Séptimo: Que, previo al análisis de fondo de la causa, corresponde resolver la excepción de incompetencia absoluta interpuesta por la demandada, Ilustre Municipalidad de Papudo, quien sostiene que este tribunal no es competente para conocer la acción deducida, alegando que la relación entre las partes fue exclusivamente civil-administrativa, regida por contratos de prestación de servicios a honorarios conforme al artículo 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

La demandada funda su excepción en que, tratándose de un órgano público sujeto al principio de legalidad, la Municipalidad carece de facultades para contratar bajo el régimen laboral previsto en el Código del Trabajo, salvo autorización legal expresa que no concurriría en este caso. Para justificar esto, cita el artículo 121 de la Constitución Política, los artículos 15 de la Ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado, así como los artículos 4°, 14 y 16 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Alega además que, en virtud del artículo 76 de la Ley N° 21.526, los servicios prestados bajo programas comunitarios específicos financiados con cargo al subtítulo presupuestario 21, ítem 04, asignación 004, constituyen cometidos específicos que no



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

Código: FKRYBXEVDCP

admiten recalificación judicial como relaciones laborales.

Sin embargo, respecto a la competencia de este tribunal, cabe señalar que el artículo 420 del Código del Trabajo establece que son materias de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores con ocasión de la aplicación de la normativa laboral, comprendiendo claramente aquellas disputas relativas a la existencia o inexistencia real de una relación laboral, más allá de la formalidad o denominación contractual utilizada por las partes.

En este punto, la jurisprudencia uniforme y reiterada de la Corte Suprema ha sostenido que la competencia de los tribunales laborales no está limitada por la calificación jurídica formal que las partes otorguen a la relación, sino por los hechos materiales que permiten determinar la existencia o ausencia efectiva de subordinación y dependencia laboral. Así, el Máximo Tribunal ha sido consistente al señalar que para efectos de la competencia laboral resulta irrelevante la denominación contractual que las partes hayan adoptado, siendo competente el tribunal del trabajo para analizar los elementos materiales de subordinación y dependencia previstos en el artículo 7° del Código del Trabajo.

En consecuencia, los tribunales laborales son plenamente competentes para conocer y pronunciarse acerca de la existencia efectiva de relaciones laborales encubiertas bajo modalidades contractuales civiles, aun cuando el empleador invoque normas de derecho público o administrativo para justificar la formalidad contractual utilizada. Esto, además resulta coherente con el principio de primacía de la realidad, estableciendo que es la verdadera naturaleza y dinámica material de la prestación de servicios, y no la formalidad contractual utilizada, la que define el carácter laboral o no del vínculo entre las partes.

Por otro lado, es preciso señalar que nuestras conclusiones no se ven alteradas por la alegación de la demandada referida al artículo 76 de la Ley



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

Código: FKRYBXEVDPC

N° 21.526. En efecto, esta disposición establece, en lo pertinente, que “se tendrán como cometidos específicos los servicios que se presten por las personas contratadas en programas comunitarios con cargo al subtítulo 21, ítem 04, asignación 004, del decreto N° 854, de 2004, del Ministerio de Hacienda (...)”. Esta norma, en concepto del tribunal, se inserta dentro de la lógica interna del funcionamiento administrativo y presupuestario de los órganos públicos, propia del derecho público financiero, y no está concebida como una norma de derecho sustantivo laboral. En particular, no establece una presunción de derecho sobre la naturaleza del vínculo jurídico, ni tampoco contiene disposición alguna que limite o condicione la competencia de los tribunales laborales para conocer y calificar, a partir de los hechos efectivamente acreditados, la existencia de una relación de trabajo conforme a los criterios materiales del artículo 7° del Código del Trabajo.

A lo más, podría considerarse que el citado artículo 76 configura una presunción simplemente legal respecto del carácter de “cometido específico” que se asigna presupuestariamente a ciertas contrataciones, pero dicha presunción —como toda presunción legal— admite prueba en contrario, y no puede por sí sola impedir el ejercicio de la potestad jurisdiccional que el ordenamiento jurídico entrega a esta judicatura especializada en virtud del artículo 420 del Código del Trabajo. Por tanto, no resulta jurídicamente sostenible que una norma de índole presupuestaria excluya la posibilidad de revisión judicial cuando se alega que bajo la formalidad de un contrato a honorarios se ha encubierto una verdadera relación laboral.

Asimismo, cabe desestimar el argumento según el cual una posible irregularidad en la contratación administrativa sólo podría derivar en la nulidad del acto administrativo y jamás en su recalificación como laboral. Frente a situaciones donde se comprueban todos los elementos materiales exigidos por el artículo 7° del Código del Trabajo, procede la recalificación como contrato laboral, sin perjuicio de la eventual responsabilidad



administrativa derivada del incumplimiento de las formalidades legales. Esto no constituye una invasión indebida de competencias administrativas, sino precisamente el cumplimiento efectivo de la función jurisdiccional laboral especializada.

En consecuencia, aceptar la incompetencia planteada por la demandada significaría impedir injustificadamente a la actora el acceso a la tutela judicial efectiva para poder acreditar la naturaleza laboral de su relación contractual, contraviniendo principios constitucionales fundamentales como el debido proceso, la igualdad ante la ley y la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

Por las consideraciones anteriormente expuestas, la excepción de incompetencia absoluta interpuesta por la demandada deberá ser rechazada.

Octavo: Que, es un hecho no controvertido que la demandante prestó servicios personales para la Ilustre Municipalidad de Papudo hasta el día 31 de diciembre de 2024, en virtud de sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, los que fueron exhibidos en juicio y acompañados como documental por la demandada, siendo los siguientes:

Contrato de fecha 17 de noviembre de 2021 y Decreto Alcaldicio N° 1402 del año 2021, que lo aprueba, con vigencia desde el 17 de noviembre de 2021 hasta el 17 de noviembre de 2022. El cometido específico encargado consistía en desempeñarse como coordinadora del Proyecto Fondo Nacional de Seguridad Pública denominado "Juntos Más Seguros, Patrullajes Preventivos en Papudo", cuyas funciones contemplaban la coordinación de objetivos, protocolos con policías, planificación y ejecución de patrullajes preventivos, coordinación de recorridos, sistematización de información, capacitaciones, promoción comunitaria, elaboración de informes y evaluación. El monto acordado ascendió a la suma de \$836.000



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

Código: FKRYBXEVDPC

mensuales, incluido impuesto, estipulándose en este contrato expresamente que se ejecutaría sin sujeción horaria.

Contrato de fecha 31 de diciembre de 2021 y Decreto Alcaldicio N° 1519 del año 2021, que lo aprueba, con vigencia desde el 1 de enero hasta el 15 de marzo de 2022. El cometido consistió en apoyar la coordinación y supervisión del cobro de parquímetros durante la temporada estival del año 2022, involucrando tareas tales como el reclutamiento del personal, coordinación y gestión de máquinas y equipos, supervisión del personal, apoyo en turnos y labores administrativas relacionadas. El monto pactado fue una suma total de \$569.801 por todo el periodo, también sin sujeción horaria expresa.

Contrato de fecha 30 de diciembre de 2022 y Decreto Alcaldicio N° 2075 del año 2022, que lo aprueba, vigente desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023. Este contrato tuvo por cometido específico entregar apoyo directo a la Administración Municipal en tareas de planificación, comunicación, asistencia social y entrega de información a vecinos. Se describieron funciones relativas al mejoramiento de los servicios municipales, atención a la comunidad, entrega de información a vecinos y mejora de espacios públicos. El monto mensual acordado fue de \$1.034.483, con impuesto incluido. A diferencia de los anteriores, este contrato sí estableció expresamente una jornada laboral semanal de 44 horas, con control efectivo, descuentos proporcionales en caso de incumplimiento y beneficios asimilables a los laborales como feriado legal, licencias médicas, permisos administrativos, capacitaciones, viáticos, obligaciones explícitas de confidencialidad y respeto a instrucciones internas.

Contrato modificado mediante Decreto Alcaldicio N° 611 del año 2023, de fecha 2 de marzo de 2023, referido exclusivamente al cambio



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

Código: FKRYBXEVDPC

administrativo del apellido de la prestadora de servicios, sustituyendo "OYARZO BERTI" por "BERTI BERTI". Dicho decreto mantuvo íntegramente vigentes las condiciones previamente señaladas en el Decreto Alcaldicio N° 2075 del año 2022, sin alterar ni modificar los cometidos, funciones, monto del pago ni las condiciones contractuales acordadas anteriormente.

Contrato de fecha 29 de diciembre de 2023 y Decreto Alcaldicio N° 2328 del año 2023, que lo aprueba, con vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024. El cometido específico encargado fue nuevamente prestar apoyo directo a la Administración Municipal en actividades vinculadas con la planificación municipal, comunicaciones, asistencia social, información comunitaria y mejoramiento del entorno y espacios públicos. El monto mensual pactado en este contrato ascendió a la suma de \$1.062.000, incluido impuesto. Este contrato también contempló explícitamente una jornada laboral semanal obligatoria de 44 horas efectivas, con control efectivo de la asistencia y descuentos proporcionales por incumplimiento, además de incorporar beneficios similares a los laborales tales como feriado legal, permisos administrativos, licencias médicas remuneradas, permisos parentales, capacitaciones, viáticos y obligaciones específicas relativas a confidencialidad y respeto a instrucciones internas municipales.

En este contexto, la controversia radica esencialmente en determinar la naturaleza jurídica del vínculo que unió a la demandante con la Municipalidad de Papudo durante el período señalado, esto es, establecer si se trató de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, como sostiene la demandante invocando el principio de primacía de la realidad, o si, por el contrario, correspondió a una prestación de servicios a honorarios de carácter civil, celebrada conforme al artículo 4° de la Ley N° 18.883 y fundada en cometidos específicos, según lo afirmado por la entidad edilicia.



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

Código: FKRYBXEVDCP

En el caso de establecerse la existencia de una relación laboral, la controversia se extiende a la calificación del término de la relación como un despido injustificado y eventualmente nulo, debido al incumplimiento alegado respecto del pago íntegro de cotizaciones previsionales, así como a la determinación específica de la procedencia y cuantificación de las prestaciones e indemnizaciones laborales solicitadas por la demandante, entre ellas, la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal del 50%, compensación por feriado legal y proporcional, prescripción alegada por la demandada, remuneraciones devengadas durante el período de nulidad del despido, así como la procedencia y determinación del daño moral invocado.

Noveno: Que, la calificación jurídica de una relación de prestación de servicios personales a cambio de una contraprestación dineraria es resorte de la jurisdicción laboral, independientemente de la calificación jurídica pretendida por las partes, tanto en la etapa precontractual como en el iter de ejecución mismo.

En efecto, el principio de primacía de la realidad propio del ámbito laboral implica que frente a una “discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, deba preferirse 'lo que sucede en el terreno de los hechos’”. Por consiguiente, “[e]n materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que luzca en documentos, formularios e instrumentos de control” (Plá, 1998, citado por Gamonal, Sergio, *Fundamentos de derecho laboral*, Der, Santiago, 2020 p. 220). La principal manifestación de este criterio se da cuando se trata de disimular a un trabajador subordinado bajo la apariencia de ser un trabajador independiente contratado a honorarios. Esto lleva a los tribunales a establecer la verdadera naturaleza de la prestación, de manera que “demostrados los hechos, no pueden ser contrapesados o neutralizados por



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

Código: FKRYBXEVDCP

documentos o formalidades.” (Ibid. pp. 220-221). Este principio estaría legalmente concretado en diversas disposiciones legales (arts. 8, 183 A, 183 U, 183 AA y 507 del Código del Trabajo).

Para establecer la existencia de relación laboral es fundamental establecer el grado de subordinación y dependencia. El primero de estos conceptos, corresponde a una noción jurídica de poder jerárquico, mientras que el segundo aludiría a una noción económica de precariedad del trabajador (quien requiere el trabajo para subsistir). La subordinación a su vez se compone de dependencia personal e inserción del trabajador en la estructura de la empresa (Gamonal, Sergio, Derecho individual del Trabajo. Doctrina, materiales y casos, Der, Santiago, 2022, pp. 25 y ss.). La noción de subordinación es de construcción jurisprudencial. Los jueces y juezas de todas partes del mundo suelen emplear un método tipológico, centrado en un haz de indicios o factores reveladores de la posición de dependencia. Los indicios admitirían al menos 3 categorías: a) indicios de dependencia, tales como control de asistencia, cumplimiento de horario y jornada, instrucciones y órdenes, permanencia en la sede empresarial, continuidad en las prestaciones, solicitar autorización para ausentarse de las labores, estar a disposición del empleador, uso de signos corporativos y exclusividad en los servicios; b) indicios de fiscalización, consistentes en supervisión directa, dependencia jerárquica, rendir o dar cuenta, vigilancia por parte del empleador, dirección y control del trabajo, sujeción al régimen disciplinario; y c) indicios de coordinación (vinculados al trabajo a distancia). (en ese sentido, Gamonal, 2022, op. cit., pp. 26-27)."

En el mismo sentido, la Corte Suprema ha sostenido en sentencia dictada en causa Rol N° 215.331-2023.- de 20 de agosto de 2024: “Noveno: Que para determinar las reglas aplicables a un contrato de prestación de servicios, será necesario constatar cómo se ejecutaron en la práctica y observar si concurren elementos de subordinación en la forma como el



dependiente desempeñó la 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, sujeción a su supervisión o supervigilancia, control y directivas, en forma continua y permanente, que, de comprobarse, moverán su adecuación normativa a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, excluyendo las estatutarias. Es por eso que aun cuando no se escriture un contrato laboral o se celebre bajo una denominación distinta, regirá la presunción establecida en su artículo 8 (...).”

En relación al estado del arte en la jurisprudencia sobre declaración de relación laboral respecto de servidores contratados formalmente bajo contratos de prestación de servicios a honorarios, cabe referir que la Corte Suprema ha precisado que el concepto de cometidos específicos dice relación con: “[L]a necesidad de ejecutar labores accidentales y no habituales, es decir, que no obstante pertenecer a dicho ente, son ocasionales y circunstanciales, distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata, constituyendo cometidos específicos, los trabajos puntuales, determinados en el tiempo y perfectamente individualizados, y que, excepcionalmente -en caso alguno de un modo continuo-, pueden consistir en tareas habituales del organismo público.” (SCS, 20 de agosto de 2024 Rol N°215.331-2023.- c. 8°).

En tal contexto, de acuerdo a los criterios jurisprudenciales referidos es necesario determinar si efectivamente durante toda la relación de prestación de servicios existió de forma permanente y constante una infracción al aludido art. 4, con concurrencia de elementos de subordinación y dependencia propias de una relación laboral.

Décimo: Que, a la luz de los parámetros descritos en el considerando anterior, y en conformidad a la información que emana de la



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

Código: FKRYBXEVDPC

prueba rendida por las partes, es posible establecer que durante toda la relación de prestación de servicios entre doña Paola Sandra Berti Berti y la Ilustre Municipalidad de Papudo concurrieron de manera constante y sostenida múltiples indicios reveladores de subordinación y dependencia, cuya intensidad y permanencia permiten concluir que existió una relación laboral material, encubierta bajo la forma de sucesivos contratos a honorarios.

En efecto, si bien el primer contrato suscrito en noviembre de 2021, en el marco del proyecto Fondo Nacional de Seguridad Pública, no contenía cláusula expresa de cumplimiento horario, tanto la actora en su declaración provocada prestada en estrados, como el testigo Apablaza afirmaron de manera concordante que desde el inicio existía un horario rígido y obligatorio de lunes a viernes, con control efectivo de asistencia. La demandante señaló que, pese a la cláusula genérica del contrato, debía cumplir estrictamente la jornada de 08:30 a 17:30 horas. Esta situación, ya revela una sujeción funcional incompatible con la autonomía que caracteriza a la contratación por honorarios.

Asimismo, la prueba documental consistente en el contrato 31 de diciembre de 2021, declaración de la testigo Jaklin Arlette Álvarez Reinoso, y declaración de la actora en estrados, da cuenta de que, ya iniciado el año 2022, iniciado el contrato suscrito con fecha 17 de noviembre de 2021, la actora comenzó a recibir nuevas tareas vinculadas a la gestión y supervisión del sistema de parquímetros, por encargo directo del administrador municipal. Si bien se suscribió un nuevo contrato para ese efecto, lo cierto es que la forma en que se ejecutaron esas funciones —con instrucciones concretas del administrador municipal, dependencia jerárquica y tareas definidas por necesidad del servicio— revela un reforzamiento del poder organizativo ejercido sobre la trabajadora, que supera con creces la noción de cometidos específicos. La actora refirió que, una vez terminada la



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

Código: FKRYBXEVDCP

temporada de parquímetros, fue nuevamente contratada para ejecutar tareas administrativas y operativas definidas por su superior, y que “ya no trabajó por programas, sino por tareas asignadas” desde el nivel directivo del municipio.

A partir del año 2023, los contratos formalmente suscritos — aprobados por los Decretos Alcaldicios N°2075 y N°2328— reconocen expresamente una jornada semanal de 44 horas, control biométrico de asistencia, y beneficios como feriado legal, licencias médicas remuneradas y permisos administrativos, propios del estatuto laboral. En estos años, la actora continuó cumpliendo funciones claramente integradas al quehacer municipal permanente, como la coordinación de remates, tramitación de decretos, atención de público, relaciones con el Juzgado de Policía Local, y apoyo transversal a distintas unidades internas del municipio, siempre bajo la supervisión directa del administrador municipal, con quien debía reunirse periódicamente para recibir instrucciones y reportar avances, incluso siendo trasladada físicamente al Palacio Recar para facilitar dicha comunicación jerárquica diaria.

La propia actora declaró que las funciones asignadas muchas veces no estaban descritas en el contrato suscrito, sino que le eran comunicadas verbalmente o por correo electrónico por su jefatura directa, y que la marcación de asistencia fue impuesta a todo el personal a honorarios hacia fines de 2023. Estos hechos evidencian una inserción plena de la trabajadora en la estructura del municipio, sin autonomía ni independencia funcional, con deber de obediencia, control jerárquico, jornada fija y continuidad en las labores, más allá de los distintos nombres y glosas contractuales utilizadas.

Luego, además de los elementos previamente analizados, debe destacarse la naturaleza, diversidad y evolución de las funciones



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

Código: FKRYBXEVDPC

efectivamente realizadas por la actora durante toda la extensión de la relación contractual, las que excedieron con claridad el marco de un cometido específico y permiten confirmar la existencia de una integración funcional permanente en la estructura administrativa de la Municipalidad de Papudo.

Luego, además de los elementos previamente analizados, debe destacarse que, si bien formalmente los contratos suscritos refirieron a distintas unidades —como Seguridad Pública en el primer periodo y posteriormente a la Administración Municipal—, la prueba rendida demuestra que algunas funciones fueron transversales y constantes a lo largo de toda la relación, tales como la recuperación de espacios públicos, la coordinación de actividades comunitarias, la prevención situacional y la gestión interdepartamental. Todo ello, unido a la naturaleza, diversidad y evolución de las funciones efectivamente realizadas por la actora durante toda la extensión del vínculo, las que excedieron con claridad el marco de un cometido específico, permite confirmar la existencia de una integración funcional permanente en la estructura administrativa de la Ilustre Municipalidad de Papudo.

Así lo corroboró el testigo don Luis Manuel Apablaza Olivares, quien señaló que, desde el inicio del vínculo en noviembre de 2021, la demandante se incorporó al municipio en el contexto de un programa de seguridad pública, desempeñando labores que incluían la coordinación operativa con Carabineros, elaboración de planes de patrullaje, acciones en terreno, sistematización de información y planificación de recorridos preventivos. Dichas tareas, según relató, eran ejecutadas bajo la supervisión directa del administrador municipal, debiendo asistir a reuniones operativas, utilizar uniforme institucional, rendir informes periódicos y cumplir con un horario determinado, aun cuando el contrato formal de dicha etapa —de fecha 17 de noviembre de 2021, aprobado por Decreto



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

Código: FKRYBXEVDCP

Alcaldicio N° 1402— afirmara expresamente la inexistencia de subordinación jurídica y de sujeción horaria. Lo anterior confirma que las condiciones reales de prestación de servicios se apartaban sustancialmente de la forma contractual, evidenciando un vínculo de subordinación directa y constante.

A ello se suma como se indicó que, sin perjuicio de las diferencias formales en los cometidos asignados en el contrato inicial y aquellos celebrados durante los años 2023 y 2024 en el ámbito de apoyo a la Administración Municipal, tanto el testigo Apablaza como la propia actora refirieron, que varias de las funciones ejercidas —entre ellas, la recuperación de espacios públicos, la coordinación de actividades preventivas y otras tareas administrativas— se mantuvieron como ejes constantes durante toda la relación. Estas labores sujetas a fiscalización jerárquica, fueron desarrolladas bajo un patrón continuo de dirección y control, sin autonomía funcional. Por tanto, más allá de los cambios de contrato, denominaciones formales o asignaciones presupuestarias, las condiciones materiales del vínculo evidencian una relación laboral sostenida, cuya verdadera naturaleza fue encubierta bajo la apariencia de una contratación a honorarios.

Por su parte, la testigo Jaklin Arlette Álvarez Reinoso complementa dicha descripción de funciones, señalando que, si bien al inicio observó a la demandante trabajando en seguridad pública, durante la temporada estival de 2022 la vio abocada a tareas vinculadas con la operación del sistema de parquímetros, lo que coincide con el contrato suscrito el 31 de diciembre de 2021 y aprobado por Decreto Alcaldicio N° 1519 de ese mismo año. Sin embargo, destaca que esas funciones se desarrollaban paralelamente a múltiples labores administrativas, como la gestión de luminarias, elaboración de decretos municipales, atención de público, y coordinación con entidades externas como Correos de Chile y el Juzgado de Policía Local.



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

Código: FKRYBXEVDPC

A mayor abundamiento, el propio testigo presentado por la demandada, don Luis Córdova Jorquera —director de control del municipio—, reconoció en estrados que las funciones asignadas a la actora eran de carácter “genérico”, lo cual, lejos de reforzar la noción de cometido específico, confirma que las tareas no eran puntuales ni delimitadas, sino amplias, difusas y continuas, propias de un trabajador incorporado estructuralmente en la gestión municipal. En ese mismo sentido, la circunstancia de que los contratos hayan sido financiados con cargo a partidas presupuestarias asociadas a “programas comunitarios” o al subtítulo 21, ítem 04, no resulta relevante para este tribunal, por cuanto —como ya se razonó al rechazar la excepción de incompetencia absoluta— la fuente presupuestaria o asignación contable no puede desvirtuar la verdadera naturaleza jurídica del vínculo cuando en los hechos concurren, de manera reiterada y sostenida, los elementos configurativos de una relación laboral regida por el Código del Trabajo.

Por otra parte, resulta relevante destacar que, conforme a lo declarado por la propia actora en estrados y por sus testigos que depusieron en autos, muchas de las funciones que desempeñaba eran asignadas directamente por el administrador municipal, quien actuaba como su jefatura inmediata. Esta modalidad de distribución de tareas, basada en instrucciones impartidas por dicho superior jerárquico, se mantuvo a lo largo de toda la relación, formalizándose durante los años 2023 y 2024 su rol de apoyo directo a la Administración Municipal, en virtud de contratos aprobados mediante los Decretos Alcaldicios N° 2075 y N° 2328, los cuales comenzaron a incorporar expresamente condiciones propias de una relación laboral, tales como jornada semanal de 44 horas, control de asistencia y beneficios como feriado legal, licencias médicas y permisos administrativos. En este contexto, la actora desarrolló labores tales como la coordinación de remates, revisión de documentos oficiales, tramitaciones ante el Juzgado de



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

Código: FKRYBXEVDPC

Policía Local y articulación con diversas unidades internas, siempre bajo supervisión jerárquica directa y con obligación de reportar avances. Incluso fue trasladada a una oficina en el Palacio Recar para facilitar el contacto permanente con su jefatura.

Particular relevancia adquiere, en este punto, el documento exhibido por la demandante correspondiente al registro de control biométrico de asistencia, del cual se constata que la trabajadora marcaba diariamente su ingreso y salida, cumpliendo con una jornada laboral que refleja sujeción horaria efectiva. A modo ilustrativo, durante la semana del 18 al 22 de noviembre de 2024, el registro consigna los siguientes horarios: lunes 18, ingreso a las 08:35 y salida a las 17:29 horas; martes 19, ingreso a las 08:19 y salida a las 17:25; miércoles 20, ingreso a las 08:25 y salida a las 17:29; jueves 21, ingreso a las 08:12 y salida a las 17:18; y viernes 22, ingreso a las 08:29 y salida a las 16:18. Esta regularidad horaria, sujeta a fiscalización, corrobora de manera objetiva la existencia de una jornada fija, sin autonomía ni flexibilidad, y constituye un indicio de alto valor para la determinación del vínculo laboral. Lo anterior refuerza que el control de asistencia no era una mera medida administrativa, sino una manifestación concreta del poder de dirección y fiscalización propio del empleador, claramente incompatible con una prestación de servicios a honorarios. A mayor abundamiento, cabe señalar que la demandada tampoco acreditó que dicho control horario aplicado a la actora —y eventualmente a otros prestadores a honorarios— hubiese obedecido a una instrucción imperativa de la Contraloría General de la República, omisión que resta fuerza al argumento defensivo sostenido sobre este punto y refuerza la conclusión de que el control de jornada fue expresión del vínculo de subordinación existente.

En definitiva, la precisión, gravedad y concordancia de la información que emana de los medios de prueba referidos —testimonial, documental,



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

Código: FKRYBXEVDPC

confesional y exhibición de documentos— permite tener por acreditado que durante toda la extensión del vínculo contractual entre la demandante y la Ilustre Municipalidad de Papudo concurrieron de manera sostenida y reiterada los principales indicios tipológicos de una relación laboral que desvirtúan el carácter de cometido específico de los servicios prestados por la actora a la demandada. Así, se verificó la existencia de subordinación jurídica expresada en la obligación de cumplir instrucciones impartidas directamente por el administrador municipal; de dependencia funcional, reflejada en la necesidad de presentarse diariamente en las dependencias institucionales en jornada completa; y de integración estructural, la obligación de rendir cuentas periódicas, la permanencia en la sede de trabajo, y la ejecución de funciones de carácter permanente y transversal al quehacer municipal. A ello se suman signos inequívocos de dependencia objetiva como el uso obligatorio de uniforme institucional —reconocido tanto por la propia actora como por los testigos Álvarez y Apablaza—, y el registro diario de asistencia.

Todo lo anterior se complementa con el hecho de que la demandante no sólo ejecutó tareas constantes como la recuperación de espacios públicos, la coordinación de actividades comunitarias, la planificación de operativos y la gestión interdepartamental, sino que además, a lo largo del tiempo, asumió diversas funciones, lo que excede el carácter de cometido específico de las funciones desarrolladas, incluyendo labores administrativas, operativas y de representación institucional, siempre bajo supervisión jerárquica y sin autonomía en su ejecución. Estas condiciones materiales, valoradas conforme a la sana crítica, conducen a concluir que la relación entre las partes revistió en todo momento el carácter de una relación laboral real y subordinada.

Ahora bien, sin perjuicio de lo ya concluido en cuanto a la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, y no obstante el



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

Código: FKRYBXEVDPC

documento incorporado por la demandante consistente en el certificado de antigüedad laboral N°43/2024, fechado el 18 de noviembre de 2024, suscrito por la encargada de personal de la municipalidad demandada, que certifica que la demandante “ingresó al servicio de la Ilustre Municipalidad de Papudo, Modalidad Honorarios a partir de **17 de noviembre de 2021**, desempeñándose en la Dirección de Seguridad Pública, “Coordinadora para la ejecución del Proyecto Fondo Nacional de Seguridad Pública, Código FNSP21-AD-0013, ‘Juntos Más Seguros, Patrullajes Preventivos en Papudo’”, **actualmente permanece vigente su contrato hasta el 31 de diciembre de 2024**”, cabe hacer presente que no existe entre las partes contrato ni decreto que lo apruebe, concerniente al período comprendido entre el 18 de noviembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022. Por consiguiente, en ese sentido corresponde aplicar lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo. En el presente caso, consta que doña Paola Sandra Berti Berti celebró con la Ilustre Municipalidad de Papudo, a lo menos, tres contratos distintos dentro del período comprendido entre el 17 de noviembre de 2021 y el 17 de febrero de 2023, superando ampliamente los doce meses de prestación de servicios en ese período de quince meses. En efecto, el contrato aprobado por Decreto Alcaldicio N° 1402 del año 2021 tuvo una vigencia de un año completo; adicionalmente, durante el mismo período, ejecutó funciones bajo un segundo contrato aprobado por Decreto Alcaldicio N° 1519 del mismo año; y finalmente, retomó funciones a contar del 1 de enero de 2023, dentro aún del plazo de quince meses desde la primera contratación. De este modo, se configuran todos los elementos exigidos por la norma para establecer la existencia de una relación laboral de carácter indefinido.

En consecuencia, se establecerá que entre doña Paola Sandra Berti Berti y la Ilustre Municipalidad de Papudo existió una relación laboral de



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

Código: FKRYBXEVDCP

carácter indefinido, regida por el Código del Trabajo, entre el 17 de noviembre de 2021 y el 31 de diciembre de 2024.

Undécimo: Que, la parte demandada ha alegado falta de objetividad de los testigos presentados por la actora, fundando dicha objeción en el hecho de que ambos —Jaklin Arlette Álvarez Reinoso y Luis Manuel Apablaza Olivares— mantendrían acciones judiciales pendientes contra la Municipalidad de Papudo por hechos de naturaleza similar, derivados de la terminación de sus propios vínculos contractuales. No obstante, este tribunal estima que dicha circunstancia, por sí sola, no basta para restar valor probatorio a sus declaraciones, ni menos para calificarlas como parciales o interesadas.

En efecto, resulta razonable que trabajadores desvinculados puedan encontrarse disconformes con la forma en que terminó su relación con el empleador, y eventualmente inicien acciones judiciales para hacer valer derechos que estimen vulnerados. Esta legítima disconformidad no constituye per se un elemento que desnaturalice el testimonio, ni permite presumir una alteración deliberada de la verdad, más aún cuando, como en este caso, ambos testigos prestaron declaración entregando elementos fácticos coherentes entre sí y con la demás prueba rendida en autos.

Así, por ejemplo, el testigo Luis Manuel Apablaza Olivares demostró espontaneidad y credibilidad al reconocer con naturalidad los límites de su conocimiento. En particular, cuando se le consultó si sabía si a la actora se le descontaba dinero en caso de ausencias, relató que en una oportunidad la demandante se ausentó por razones familiares y que el administrador le habría dado permiso, pero señaló expresamente no saber si esa ausencia fue descontada o no. Esta afirmación —lejos de mostrar parcialidad— evidencia prudencia, ausencia de exageración y apego a los hechos efectivamente observados.



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

Código: FKRYBXEVDCP

En cuanto a Jaklin Arlette Álvarez Reinoso, si bien reconoció no conocer el detalle formal de los contratos suscritos por la actora, sus afirmaciones sobre las funciones desarrolladas en terreno y en el edificio consistorial coinciden con lo expresado tanto por la propia demandante en su absolución como por el testigo Apablaza, especialmente en lo que respecta al cumplimiento de horario, uso de uniforme institucional, dependencia directa del administrador municipal y ejecución de tareas operativas de carácter administrativo. Que dichas instrucciones provinieran del administrador es plenamente coherente con el rol jerárquico que éste detentaba y, por tanto, no resta credibilidad a la testigo, instrucciones que además también fueron corroboradas por el testigo Apablaza.

Por lo demás, varias de las afirmaciones vertidas por los testigos de la actora se ven refrendadas por prueba documental objetiva, particularmente los contratos correspondientes a los años 2023 y 2024 —que establecen expresamente una jornada semanal de 44 horas—, así como el registro de asistencia exhibido por la propia demandada en cumplimiento de requerimiento de la parte actora, en el que se consignan las marcaciones de entrada y salida diarias, evidenciando una sujeción horaria efectiva.

En consecuencia, se desestiman las alegaciones formuladas por la parte demandada en cuanto a la supuesta falta de objetividad de los testigos de la actora, habiéndose efectuado la valoración de sus declaraciones conforme a las reglas de la sana crítica, especialmente en atención a la concordancia interna y la coincidencia con los otros medios de prueba rendidos en el juicio.

Que, en cuanto a la prueba rendida por la parte demandada, esta consistió en la declaración de dos testigos: don Juan Esteban Salinas Saavedra, director de administración y finanzas suplente de la Ilustre Municipalidad de Papudo, y don Luis Córdova Jorquera, director de control



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

Código: FKRYBXEVDCP

de la misma institución; así como en la documental consistente en los contratos de honorarios suscritos entre las partes, aprobados por Decretos Alcaldicios N° 1402 del año 2021, N° 1519 del año 2021, N° 2075 del año 2022, N° 611 del año 2023 y N° 2328 del año 2023, ya analizados en considerandos anteriores.

Respecto de testigos referidos de la parte demandada, debe indicarse que sus relatos fueron en general vagos y genéricos, centrados principalmente en aspectos formales del procedimiento de contratación a honorarios en la municipalidad, sin aportar antecedentes específicos sobre la efectiva ejecución de las funciones de la demandante.

Particularmente, el testigo Salinas declaró no haber trabajado directamente con la actora, sino haberla visto en dependencias municipales y conocerla de forma indirecta. Por su parte, el testigo Córdova, centró su testimonio en el cumplimiento formal de los procedimientos de contratación, en el carácter programático de las partidas presupuestarias y en la clasificación jurídica de los contratos, sin referirse a las condiciones reales en que la actora prestó sus servicios.

En cuanto a la prueba documental, los contratos y decretos acompañados —todos ya examinados en los considerandos precedentes— dan cuenta de una formalización reiterada bajo la modalidad de honorarios, haciendo referencia a cometidos específicos y a las glosas presupuestarias correspondientes. Sin embargo, como se indicó, esto no impide a esta judicatura laboral constatar, conforme al principio de primacía de la realidad, que la naturaleza material del vínculo fue, en los hechos, de carácter laboral.

En consecuencia, la prueba rendida por la parte demandada no logra desacreditar los indicios de laboralidad establecidos en autos, ni desvirtuar la existencia de una relación de subordinación y dependencia sostenida en



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

Código: FKRYBXEVDPC

el tiempo, que configura una relación laboral regida por el Código del Trabajo.

Décimo Segundo: Que, en cuanto a la alegación de la demandada referida a la improcedencia de la acción por contradicción con los actos propios y vulneración del principio de la buena fe contractual, este tribunal estima que tal argumentación no puede prosperar. En efecto, la mera suscripción de contratos a honorarios no puede privar a un trabajador de la protección que otorgan las normas laborales si, en los hechos, la relación se desarrolló con los elementos propios del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal de servicios bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración. La voluntad inicial de aceptar condiciones contractuales formales no impide que, una vez constatado que tales condiciones encubrían una relación laboral en sentido material, se declare su verdadera naturaleza jurídica. No es infrecuente, además, que los trabajadores —particularmente en el ámbito público— se vean compelidos a aceptar modalidades precarias o contractualmente irregulares, como los contratos a honorarios, como única vía para acceder o mantener su fuente de ingresos.

Luego, conforme a lo expresado en el considerando séptimo de esta sentencia, el tribunal ya se ha pronunciado respecto del alcance y sentido del artículo 76 de la Ley N° 21.526, desestimando que dicha norma sustraiga del conocimiento jurisdiccional laboral las controversias sobre la calificación jurídica de una relación contractual formalmente celebrada a honorarios. Tal como se razonó en dicha oportunidad, dicha disposición es una norma de derecho público financiero que debe entenderse a la ordenación del presupuesto, y que para el caso de entenderse que dicha norma contiene alguna presunción, esta es simplemente legal—y no de derecho— respecto a los denominados "cometidos específicos", la cual puede ser desvirtuada mediante prueba en contrario, como ha ocurrido en el



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

Código: FKRYBXEVDPC

presente caso, a través de los medios rendidos por la parte demandante y analizados extensamente en los considerandos precedentes.

Por lo tanto, no corresponde acoger la alegación según la cual, al no haberse cumplido supuestamente los requisitos del artículo 4° del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la única consecuencia posible sería la nulidad del acto administrativo que aprobó los contratos, sin que resulte jurídicamente viable su calificación como vínculo de naturaleza laboral. Esta argumentación desconoce la función jurisdiccional que compete a los tribunales del trabajo conforme al artículo 420 del Código del Trabajo, disposición que les otorga competencia exclusiva para conocer y resolver las cuestiones relativas a la existencia de una relación laboral, con independencia del nombre o formalidad contractual utilizada por las partes.

Asimismo, la pretensión de que los juzgados del trabajo no pueda declarar la existencia de un contrato de trabajo cuando la Administración ha actuado al margen de su competencia formal, resulta jurídicamente infundada, toda vez que lo que se revisa en esta sede no es la legalidad del acto administrativo en sí mismo, sino la naturaleza del vínculo en virtud del cual se prestaron servicios personales.

Aceptar el razonamiento de la demandada implicaría consagrar la impunidad de situaciones en las que, bajo la cobertura de un contrato a honorarios, se encubren relaciones laborales de facto, sin posibilidad de protección para los derechos del trabajador.

En consecuencia, la alegación de improcedencia por contradicción con el marco legal público será desestimada, reafirmando que la declaración de existencia de una relación laboral constituye un ejercicio legítimo de la competencia del tribunal, fundado en la verificación de los hechos y no en la formalidad del vínculo aparente.



Décimo Tercero: Que, como ya se indicó corresponde acoger la demanda en cuanto a declarar la existencia de una relación laboral entre la demandante Paola Sandra Berti Berti y la Ilustre Municipalidad de Papudo, desde el 17 de noviembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, teniendo como base de cálculo para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la suma pretendida por la demandante, esto es, \$915.000 mensuales. Esta suma resulta congruente con los montos líquidos consignados en las boletas de honorarios emitidas durante el año 2024, específicamente las siguientes: boleta N°32, emitida el 25 de enero de 2024; N°33, emitida el 25 de febrero de 2024; N°34, emitida el 25 de marzo de 2024; N°35, emitida el 25 de abril de 2024; N°36, emitida el 25 de mayo de 2024; N°37, emitida el 25 de junio de 2024; N°38, emitida el 25 de julio de 2024; N°39, emitida el 25 de agosto de 2024; N°40, emitida el 25 de septiembre de 2024; N°41, emitida el 25 de octubre de 2024, y N°42, emitida el 25 de noviembre de 2024, todas por un monto líquido coincidente y constante de \$915.975, cifra muy cercana y consistente con la suma reclamada.

En lo concerniente al despido, cabe referir que en conformidad a los artículos 162 inc. 1, 2, 3 y 4 y 168 b del Código del Trabajo, el municipio en su calidad de empleador en el contexto de la relación laboral factualmente configurada tenía el deber de proceder al despido del actor cumpliendo con los mandatos que el orden público laboral dispone de forma imperativa para tal fin. Sin embargo, en la carta aviso de término emitida por la Municipalidad, fechada el día 28 de noviembre de 2024, no se invocó expresamente ninguna causal legal específica que justificara el despido, limitándose únicamente a comunicar la decisión de no renovación del contrato a honorarios para el año siguiente por razones genéricas de "buen servicio y readecuación interna", sin acompañar antecedentes ni acreditar en autos el pago íntegro y oportuno de las cotizaciones previsionales hasta



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

Código: FKRYBXEVDPC

la fecha de término, incumpliendo de esta manera los requisitos exigidos imperativamente por el citado artículo 162 del Código del Trabajo. En tal contexto, no habiéndose acreditado el cumplimiento del aludido art. 162, se torna aplicable la regla contemplada en el literal b del art. 168 y en definitiva se condenará al demandado a pagar indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por un año de servicio y el recargo legal del 50% por sobre dicha indemnización.

Décimo Cuarto: Que, respecto de la acción de nulidad del despido planteada por la demandante, esta será rechazada conforme al actual criterio jurisprudencial vigente, dado que dicha sanción no es aplicable tratándose del despido de servidores públicos cuya relación laboral haya sido declarada judicialmente luego de haberse formalizado mediante contratos a honorarios celebrados con órganos de la Administración del Estado. Esto es así, pues estos contratos han sido suscritos al amparo de un estatuto legal específico que inicialmente les otorgó una presunción de legalidad, y considerando, además, que las limitaciones presupuestarias propias de la Administración Pública impiden convalidar libremente el despido efectuado, requiriendo necesariamente un pronunciamiento judicial previo que declare la existencia del vínculo laboral. (véase: Corte Suprema, 2 de junio de 2021, rol 27651-2019, que cita como precedentes las sentencias dictadas en los siguientes roles: 41.500-2017, 37.339-2017, 36.601-2017, 28.229-2018, 4.440-2019, 32.749-2018, 22.911-2019 y 25.745-1019).

En lo concerniente al pago de las cotizaciones previsionales por parte de la demandada, este sentenciador comparte plenamente el criterio fijado por la Excelentísima Corte Suprema, expresado en sentencia de unificación de jurisprudencia rol 242.639-2023, en cuya virtud se ha señalado expresamente lo siguiente: “de no existir dicha cláusula en el respectivo contrato de prestación de servicios y siempre que el pago de tales



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

Código: FKRYBXEVDPC

prestaciones no sean totalmente solucionadas por el trabajador, deberán cumplirse por el empleador, lo que conduce a otra arista del problema, referida a las sanciones que el artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 y las Leyes N°17.322 y 19.728 imponen al empleador que paga fuera del plazo que la normativa prescribe, pues de acuerdo a los incisos séptimo, décimo y undécimo del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500, a los artículos 21 y 22 letra a) de la Ley N°17.322 y, artículo 11 de la Ley N°19.728, la falta de declaración y pago oportuno de las cotizaciones previsionales queda sujeta a una multa a beneficio fiscal, además de incrementarse su monto con los reajustes e interés penal correspondiente.

Sin embargo, como a propósito de la aplicación a este tipo de casos de la institución consagrada en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo se ha reconocido que los órganos de la Administración del Estado no podían, de acuerdo a la normativa y las reglas presupuestarias que los rigen, pagar libremente las cotizaciones de sus prestadores de servicios a honorarios durante la vigencia del vínculo, requiriendo para convalidar el despido, una vez calificada tal relación como laboral, de un pronunciamiento judicial condenatorio, estando, en definitiva, de buena fe y amparados por la antes mencionada presunción de legalidad, debe concluirse que no puede tenérseles como deudor en mora o incumplidor para estos efectos, puesto que resultaría contradictorio no sancionarlos con la declaración de nulidad del despido, para luego imponerles multas e intereses penales.

Lo anterior, conduce a que las cotizaciones a que resulte condenado este tipo de empleador deberán ser incrementadas con reajustes, calculados desde la oportunidad que indican el inciso décimo del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500, el inciso tercero del artículo 22 de la Ley N°17.322 y el inciso primero del artículo 11 de la Ley N°19.728, más los intereses que se devengarán desde la época en que el fallo que declaró el carácter laboral



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

Código: FKRYBXEVDCP

del vínculo quede ejecutoriado y sobre una base diversa a la establecida en el Decreto Ley N°3.500 y en las Leyes N°17.322 y N°19.728, ya que, considerando lo dicho, se descarta la aplicación de intereses penales, de manera que deberán determinarse en conformidad a lo previsto en el inciso tercero del artículo 63 del Código del Trabajo.

Además, a fin de mantener la debida concordancia con los razonamientos expuestos acerca del origen del contrato celebrado entre las partes, el cobro de dichas cotizaciones deberá excluir las multas a que aluden los artículos 19 inciso séptimo del Decreto Ley N°3.500, 22 letra a) de la Ley 17.322 y 10 inciso sexto de la Ley N°19.728.”

En consecuencia, en el presente caso, dado que en los contratos a honorarios suscritos entre la demandante y la Municipalidad demandada no existe cláusula alguna que establezca que sea la trabajadora quien debiera asumir la obligación de pagar directamente sus cotizaciones previsionales, ni tampoco consta documentalmente el entero de tales cotizaciones por parte de la trabajadora, corresponde condenar a la demandada al pago íntegro de las cotizaciones previsionales (AFP, salud y seguro de cesantía) devengadas durante toda la vigencia de la relación laboral declarada judicialmente.

Dichas cotizaciones deberán incrementarse con los reajustes calculados desde la oportunidad prevista por el inciso décimo del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500, inciso tercero del artículo 22 de la Ley N°17.322, e inciso primero del artículo 11 de la Ley N°19.728, devengándose los intereses correspondientes exclusivamente desde la fecha en que esta sentencia quede ejecutoriada y conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo 63 del Código del Trabajo, excluyéndose expresamente la aplicación de multas e intereses penales contemplados en los artículos 19



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

Código: FKRYBXEVDPC

inciso séptimo del Decreto Ley N°3.500, 22 letra a) de la Ley N°17.322, y 10 inciso sexto de la Ley N°19.728.

Asimismo, respecto del argumento de la demandada referido a la aplicación de la Ley N°21.133 del año 2019, que estableció la obligación de cotizar previsionalmente para trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, y que sería por tanto responsabilidad exclusiva del prestador de servicios el pago de dichas cotizaciones, cabe precisar que dicha normativa no tiene como finalidad eximir al empleador público de su obligación de pago de cotizaciones previsionales cuando ha quedado establecida judicialmente la existencia de una relación laboral. En efecto, la obligación que impone la Ley N°21.133 al trabajador independiente debe entenderse referida únicamente a aquellos casos en que no existe vínculo laboral real, sino una genuina independencia. Por tanto, habiendo quedado acreditado en autos que la relación contractual que vinculó a las partes tenía verdadera naturaleza laboral y no constando en ninguno de los contratos una cláusula expresa ni prueba documental que evidencie el pago efectivo de dichas cotizaciones por parte de la demandante, la sola invocación de la referida ley por parte del municipio resulta insuficiente e inaplicable al presente caso, debiendo ser necesariamente rechazada.

Décimo Quinto: Que, en lo concerniente al pago del feriado legal y proporcional, cabe estimar que la constatación judicial de la relación laboral tiene como consecuencia (entre otras) la constatación de la existencia del derecho a feriado legal. Por ello, la aplicación de la regla de *onus probandi* contemplada en el art. 1698 del Código Civil, conduce a concluir que, establecida la existencia de la obligación del empleador en orden a otorgar feriado legal, es suya la carga probatoria en orden a acreditar que el trabajador hizo uso de feriado legal o bien que se le compensó en dinero al término de la relación laboral.



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

Código: FKRYBXEVDPC

En el caso sub lite, la demandada no ha acreditado tales circunstancias pues no ha acompañado documento alguno en ese sentido, ni tampoco sus testigos han declarado sobre tal punto.

En consecuencia, establecida la relación laboral desde el 17 de noviembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, se acogerá esta acción, condenando a la demandada al pago del feriado legal y proporcional reclamado. De este modo, se adeudan 64.88 días de feriado legal y proporcional (46.88 días hábiles más 18 días inhábiles), equivalentes a la suma total de \$1.978.840.

Décimo Sexto: Que, respecto a la excepción de prescripción opuesta por la demandada, en la cual solicita declarar prescrita la acción del demandante para reclamar la calidad de trabajador y, en consecuencia, el derecho al pago de cotizaciones previsionales, respecto de periodos anteriores al 31 de diciembre de 2022, extensiva también a las demás prestaciones reclamadas en la demanda, cabe indicar que esta excepción será desestimada compartiendo el criterio expresado por la Excelentísima Corte Suprema, en causa rol N° 1.994-2022, en lo relativo a que el plazo de prescripción de dos años establecido en el inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo para demandar la existencia de una relación laboral y reclamar las prestaciones derivadas de la misma debe computarse necesariamente desde la fecha de término efectivo de dicha relación laboral, puesto que exigir al trabajador la interposición de la acción durante la vigencia del vínculo implicaría una desprotección y vulnerabilidad que contradice los principios fundamentales del derecho laboral.

En consecuencia, dado que en autos la relación laboral concluyó recién el día 31 de diciembre de 2024, y la demandada fue notificada de la demanda con fecha 12 de febrero de 2025, no ha transcurrido el plazo legal de prescripción, motivo por el cual procede rechazar íntegramente la



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

Código: FKRYBXEVDPCP

excepción opuesta por la demandada, tanto en lo referido al reconocimiento de la calidad laboral del vínculo como respecto del derecho al pago de cotizaciones previsionales y de las demás prestaciones laborales reclamadas.

Décimo Séptimo: Que, en relación a la indemnización por daño moral solicitada por la parte demandante, cabe señalar que no se acompañó prueba idónea que permitiera acreditar la existencia, naturaleza y magnitud del supuesto daño moral alegado por la actora, ni siquiera los testigos de la demandante entregaron antecedentes ni realizaron referencia alguna específica sobre dicha afectación extrapatrimonial. En consecuencia, se rechazará esta acción indemnizatoria planteada por la demandante.

Décimo Octavo: Que, considerando que la demandada no ha resultado totalmente vencida y que tuvo motivos plausibles para litigar, se le eximirá del pago de las costas del juicio.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y demás normas pertinentes, se declara:

I. Que se rechaza la excepción de incompetencia absoluta deducida por la demandada Ilustre Municipalidad de Papudo.

II. Que se rechaza la acción de nulidad del despido deducida por la demandante.

III. Que se rechaza la excepción de prescripción opuesta por la demandada.

IV. Que se rechaza la indemnización por daño moral.

V. Que se acoge la demanda de declaración de existencia de relación laboral y cobro de prestaciones laborales interpuesta por doña Paola



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

Código: FKRYBXEVDPC

Sandra Berti Berti en contra de la Ilustre Municipalidad de Papudo (ambas partes ya individualizadas), y en consecuencia se declara que entre las partes existió una relación laboral de carácter indefinido, regida por el Código del Trabajo, durante el período comprendido entre el 17 de noviembre de 2021 y el 31 de diciembre de 2024, la cual terminó por decisión unilateral del empleador sin expresión de causa legal.

VI. Que, en consecuencia, se condena a la Ilustre Municipalidad de Papudo a pagar a la demandante las siguientes sumas:

a) \$915.000.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;

b) \$2.745.000.- por concepto de indemnización por años de servicio, correspondiente a tres años de servicio continuo;

c) \$1.372.500.- por concepto de recargo legal del 50%, conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo;

d) \$1.978.840.- por concepto de compensación por feriado legal y proporcional (64,88 días adeudados).

VII. Se condena a la Ilustre Municipalidad de Papudo al pago íntegro de las cotizaciones previsionales (AFP y Fonasa) y seguro de cesantía, devengadas durante el periodo declarado como laboral (del 17 de noviembre de 2021 al 31 de diciembre de 2024). Esta obligación se incrementará con los reajustes contemplados en los artículos 19 del Decreto Ley N°3.500, 22 de la Ley N°17.322 y artículo 11 de la Ley N°19.728, y generará intereses según lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 63 del Código del Trabajo, únicamente a contar de la fecha en que esta sentencia quede ejecutoriada, excluyéndose expresamente las multas legales



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

Código: FKRYBXEVDPC

previstas en dichas normativas. Oficiése a las instituciones previsionales pertinentes una vez ejecutoriado el fallo.

VIII. Que las sumas referidas deberán ser pagadas dentro del décimo día desde que esta sentencia quede ejecutoriada. Desde ese momento devengarán los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

IX. Que se exime a la parte demandada del pago de las costas de la causa.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-8-2025.

Dictada por Javier Andrés Marchant Cabezas, juez interino del Juzgado de Letras del Trabajo de La Ligua.

CERTIFICO que con esta fecha se dio cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del artículo 162 del Código de Procedimiento Civil, mediante la anotación en el estado diario de este día, de la sentencia que precede. La Ligua, siete de agosto de dos mil veinticinco.



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

Código: FKRYBXEVDPC