

Vicuña, a veinte de noviembre de dos mil veintiuno.

Visto, oído y considerando:

**Primero:** Que, compareció doña **Francesca Nicole Rojas Vera**, asistente social, cédula nacional de identidad N° 17.293.436-6, domiciliada en Calle Rubén Urquieta, N° 17, Sector El Durazno, Vicuña, quien dedujo demanda por despido indirecto, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, declaración de relación laboral y daño moral, en contra de la **Ilustre Municipalidad de Paihuano**, RUT N° 69.040.600-4, representada legalmente por su alcalde **don Hernán Ahumada Ahumada**, cédula nacional de identidad N° 13.255.299-1, o quien haga las veces de tal en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Calle Balmaceda, S/N, Paihuano, de conformidad a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

Doña Francesca Nicole Rojas Vera prestó servicios bajo el vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, desde **el día 20 de abril de 2017 hasta el 23 de septiembre de 2019**, labores personales que desempeñó ininterrumpidamente hasta la fecha de su auto despido, encubriéndose la relación laboral que se reclama por vía de la presente acción en diversos contratos de honorarios que se suscribían año a año. Durante el período referido desempeñó regularmente sus labores profesionales como **asistente social**, en una jornada laboral de 22 horas semanales de 08:30 a 14:00 horas de lunes a jueves, ello sujeto a control horario y registro de firma en libro de asistencia desempeñándose en el desarrollo de tres programas diversos: el Programa Vínculos, el Programa de Habitabilidad y el Programa de Autoconsumo, conforme con los sucesivos y paralelos contratos a honorarios suscritos, realizando tareas propias de su profesión de asistente social. Respecto del **Programa Vínculos**, 1.- Se desempeñó como asistente social monitora del Programa Apoyo Integral al Adulto Mayor y Programa Vínculos acompañamiento versión 11, conforme contratos a honorarios en el periodo del 20 de abril de 2017 hasta el 31 de marzo 2018 y 01 de abril de 2018 hasta el 31 de marzo 2019. Asimismo, se desempeñó como asistente social ejecución del Programa Apoyo Integral al Adulto Mayor y Programa Vínculos Eje 2018, conforme contrato a honorarios periodo del 01 de diciembre de 2018 hasta el 31 de enero de 2019. También se desempeñó como asistente social monitora del Programa Apoyo Integral al Adulto Mayor y Programa Vínculos acompañamientos versión 13, conforme contrato a honorarios periodo del 01 de abril de 2019 hasta el 31 de diciembre 2019. Respecto del **Programa Habitabilidad**, se desempeñó como asistente social ejecutora social de la versión 2016, conforme contrato a honorarios periodo del 01 de julio de 2017 hasta el 04 de agosto 2017; como asistente social ejecutora social del Programa Habitabilidad versión 2017, conforme contrato a honorarios



HXXXBZKSZ

periodo del 01 de noviembre de 2018 hasta el 31 de julio 2018; y como asistente social ejecutora social del Programa Habitabilidad versión 2018, conforme contrato a honorarios periodo del 06 de diciembre de 2018 hasta el 30 de septiembre 2019. Respecto del **Programa Autoconsumo**, se desempeñó como asistente social apoyo social conforme contrato a honorarios periodo del 01 de julio de 2017 hasta el 04 de agosto de 2017, como asistente social apoyo social conforme contrato a honorarios periodo del 27 de noviembre de 2017 hasta el 31 de julio 2018, y como asistente social apoyo social conforme contrato a honorarios periodo del 01 de octubre de 2018 hasta el 30 de junio 2019. Del examen de las labores que desarrollaba la actora, resulta evidente que corresponden a funciones estables y permanentes e indispensables en la organización propia y funcional de la Ilustre Municipalidad de Paihuano y, por tanto, que se deben desarrollar con base en un cargo permanente, lo que se desprende de la propia Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695 que en su artículo 3° letra c) establece, como una de las funciones inherentes y privativas del municipio; “La promoción del desarrollo comunitario”, función pública que se complementa con lo dispuesto en el artículo 4° del mismo texto legal, disposición que dispone que el municipio podrá desarrollar, en el ámbito de su territorio, directamente o con otros órganos de la administración del Estado, funciones tales como: “c) La asistencia social y jurídica”; “j) El desarrollo, implementación, evaluación, promoción, capacitación y apoyo de acciones de prevención social y situacional, la celebración de convenios con otras entidades públicas para la aplicación de planes de reinserción social y de asistencia a víctimas, así como también la adopción de medidas en el ámbito de la seguridad pública a nivel comunal, sin perjuicio de las funciones del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de las Fuerzas de Orden y Seguridad”, y “l) El desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local”. Señaló que tan habitual, normal, propia e inherente a las funciones ordinarias de la Ilustre Municipalidad de Paihuano eran las labores que desarrollaba para ella, que se suscribieron contratos de honorarios sucesivos respecto de cada uno de los programas que se le encomendaron, todos simultáneos, sujeta a jornadas de trabajo claramente establecidas y fijadas, al poder de mando de sus superiores, a las directrices impartidas para el cumplimiento de sus funciones, prestaba servicios en dependencias municipales y utilizaba bienes municipales para ello y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus tareas y labores, al cumplimiento de estándares de servicio, entre otras y demás controles y exigencias que evidentemente demuestran subordinación y dependencia inherente de una relación laboral. En cuanto a la remuneración, percibió una remuneración mensual de **\$1.322.800**, al mes de marzo de 2019 por el desarrollo de los tres programas que encubrían la relación laboral, remuneraciones que en forma unilateral, ilegal y arbitraria,



posteriormente, la entidad edilicia demandada disminuyó a la suma de \$ **478.261** a partir del mes de junio de 2019 toda vez que frente a sus alegaciones para que se cumplieran las normas de protección de maternidad y otros derechos laborales, se procedió a no renovar algunos programas y con ello se justificó la disminución de sus remuneraciones. Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral con la Ilustre Municipalidad de Paihuano, como marco regulatorio, señaló que nunca fue contratada como funcionaria pública en ninguna de las categorías que la Ley N° 18.883, Estatuto Municipal, establece expresa y estrictamente, ya que no ingresó a prestar servicios en alguna de las formas que dicha normativa prevé, ni en las condiciones que esa normativa establece: funcionario de planta, funcionario a contrata, funcionario suplente. Siendo persona natural, tampoco estuvo sometida a un estatuto especial que excluya la aplicación de las normas del Código del Trabajo. Señaló que prestó servicios de carácter personal, en su calidad de asistente social, con dependencia directa de quien se desempeñaba como Encargada del Departamento Social de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, doña Jessica Paola Silva González, debiendo realizar las labores descritas en los distintos contratos celebrados entre las partes de forma **permanente, estable e indispensable**, sin estar a cargo del desarrollo de una asesoría determinada, ni consultoría o investigación concreta, menos en función de una obra o proyecto determinado, accidental o no habitual, correspondiendo a tareas y funciones ordinarias, habituales y permanentes de la entidad edilicia. Sin embargo, en las distintas ocasiones en que se celebraron los respectivos contratos, años 2017, 2018 y 2019 se le aplicó el régimen jurídico establecido en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Municipal, esto es, **“contrato a honorarios”**. Dicha disposición sólo autoriza la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, que se encuentre prestando servicios a honorarios a la institución respectiva, siempre que a) sean labores accidentales; b) no sean labores habituales de la institución, y c) se trate de cometidos específicos, requisitos que no se cumplen en el caso.

Agregó que, durante la vigencia de la relación laboral, debió cumplir con las siguientes obligaciones: **Jornada de trabajo:** por 22 horas semanales, de lunes a jueves, en las dependencias de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, ubicado en Balmaceda, S/N, Paihuano, estando su cumplimiento sujeto a un sistema de control de registro de entrada y salida. **Sujeta a poder de mando y dirección y deber de obediencia** a sus superiores en sus tareas, labores y funciones. Lo anterior incluye, además, la obligación de informar y dar cuenta a su jefatura, de la cual dependía jerárquicamente, las actividades que realizaba cada mes. **Ejecución de tareas, funciones y**



**labores propias y habituales:** ya que del examen de los contratos de honorarios, a su juicio laborales, ejercía y ejecutaba funciones propias, inherentes y habituales de la Ilustre Municipalidad de Paihuano. **Existencia de beneficios y derechos laborales:** acredita la existencia de una relación laboral, la existencia de beneficios y derechos propios de la regulación laboral, como son horas compensatorias. **Remuneración mensual por montos similares:** Por la prestación de los servicios personales percibió una remuneración mensual de \$ **1.322.800**, al mes de marzo de 2019, sin perjuicio de lo expuesto en orden a que la demandada procediera, frente a las reclamaciones de la actora, a disminuir unilateralmente las remuneraciones al mes de junio de 2019 percibiendo sólo la suma de \$ **478.261**, pago que recibía directamente de la Jefa del Departamento de Finanzas doña María Verónica Chilcumpa Esquivel, por montos equivalentes durante la vigencia de la relación laboral. Asimismo, las contraprestaciones en dinero que percibía de su empleadora eran determinadas mes a mes mediante un documento emitido y confeccionado por ésta. De ello se desprende que las labores prestadas no fueron “no habituales”, no se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a favor de la demandada se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que desde el momento en que los servicios se extendieron por más de 2 años, realizando diversas funciones bajo las características esenciales y propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanente en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida, conforme con las funciones que debía cumplir la Ilustre Municipalidad de Paihuano.

De esta forma, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1° inciso 2° del Código del Trabajo y tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 4° de la ley N° 18.883, procede establecer que su condición laboral corresponde a una relación laboral propia regulada por el Código del Trabajo, conforme al principio de la primacía de la realidad. Abona lo anterior, las periódicas boletas de honorarios emitidas entre el periodo de abril de 2017 hasta septiembre de 2019, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes.

Respecto del incumplimiento y falta de reconocimiento de las normas de protección a la maternidad, señaló que en el año 2018, doña Francesca Rojas Vera tomó conocimiento de su estado de gravidez, lo cual comunicó a su jefatura directa la Encargada del Departamento Social de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, obteniendo como respuesta que no tenía derecho a descanso maternal previo y posterior al parto, frente a lo cual, por estrictas necesidades económicas y por temor a perder su única fuente laboral, más aun encontrándose embarazada, continuó trabajando en el municipio demandado hasta el día 04 de junio de 2018, dado que



presentaba malestar de salud por su embarazo, tanto así que al día siguiente fue internada en el Hospital de La Serena debido a que presentaba embarazo de alto riesgo, siendo diagnosticada con preclampsia sobrevenida con riesgo vital de su hijo y de ella, ingresando a la unidad de pacientes críticos, grave estado de salud que se debió a los continuos esfuerzos en su estado de gravidez para cumplir con sus labores en el municipio, ya que debió efectuar visitas en terreno, subir cerros, recorrer largos trayectos en vehículos, dada la dispersión geográfica de la comuna, actividades que debió desarrollar hasta el último día de trabajo con 37 semanas de embarazo, sin que la entidad edilicia demandada adoptara medida alguna destinada a darle protección maternal, con total indiferencia a su estado de gravidez, a la de su salud y a la del nasciturus. Posteriormente, con fecha 14 de junio de 2018 nació su hijo y habiendo transcurridos dos semanas, tiempo de ausencia que estaba justificada por horas compensatorias trabajadas previamente, doña Francesca Rojas Vera regresó a trabajar, siendo negado por el municipio todo tipo de derecho a la protección de la maternidad, entre ellos el derecho a un descanso post natal, el derecho para alimentar a los hijos menores de dos años, privándola, ilegítima e ilegalmente, de un derecho irrenunciable que permitiera el apego con su hijo y el cuidado personal del mismo. Transcurridas unas semanas del regreso a su lugar de trabajo, el Administrador Municipal don Luis Cortes Álvarez, la citó a reunión, informándole que le dará 1 hora diaria de amamantamiento. Así las cosas, durante el mes de octubre de 2018 doña Francesca Rojas Vera recibió asesoría jurídica, siendo informada que su situación laboral era irregular por la negativa al ejercicio de sus derechos de protección a la maternidad, frente a ello se dirigió al Administrador Municipal solicitando la compensación de los días por permiso post natal, lo que fue negado, la tramitación de las licencias médicas por maternidad, el hacer uso del permiso post natal que le correspondía, a lo cual el Administrador Municipal le manifestó estar de acuerdo, sin embargo, dicha intención nunca se cumplió y no se materializó ninguno de tales beneficios. Aún más, luego de la reunión con el administrador municipal, la situación laboral de la actora al interior del municipio cambió de modo drástico y negativo, toda vez que a doña Francesca Rojas Vera no se le renovó los contratos relativos a los Programas de Habitabilidad y Autoconsumo, procediendo así a disminuirle sus remuneraciones pasando de la suma de \$ 1.322.800 a la cantidad de \$ 478.261, adicionando, ahora, la exclusión de las actividades laborales y reuniones de equipo, sintiéndose discriminada e ignorada por el empleador.

En cuanto al término de la relación laboral, señaló que su ex empleador no cumplió con obligaciones inherentes a todo contrato de trabajo ni menos reconoció los derechos a la protección de la maternidad a que tenía



derecho, lesionando así derechos amparados constitucionalmente como el derecho a la vida y las consiguientes disposiciones que otorgan protección a la maternidad, todo lo cual provocó que procediera a auto despedirse con fecha 23 de septiembre de 2019, conforme reza la carta de auto despido debidamente presentada en la Inspección Comunal del Trabajo de Vicuña y en la Ilustre Municipalidad de Paihuano, en la que señala que con fecha 23 de septiembre de 2019, ha decidido poner término a la relación laboral, con derecho a las indemnizaciones correspondientes, todo esto de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, fundado en la causal de terminación del contrato de trabajo prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador. Señaló que los hechos que configuran la causal esgrimida son la no escrituración del contrato individual de trabajo; el no pago de las cotizaciones previsionales AFP, de las cotizaciones de salud FONASA y de seguro de cesantía AFC; el no reconocimiento y cumplimiento a las normas de protección a la maternidad, negando el ejercicio de derechos irrenunciables como el descanso previo y posterior al parto, la sala cuna, fuero maternal y el derecho para alimentar a hijo menor de 2 años; el no pago de feriado legal y feriado proporcional durante el periodo trabajado. Incumplimientos graves y reiterados que fueron comunicados al empleador sin recibir solución, generando una situación de menoscabo y graves perjuicios en lo personal y patrimonial, lo que le obligó a dar término a la relación laboral, de manera que le resulta inevitable invocar el despido indirecto. Hizo reserva de la facultad de ejercer jurisdiccionalmente los derechos que en materia laboral le correspondan y señaló que copia de la presente será enviada a la Oficina de la Inspección del Trabajo de Vicuña.

Recalcó que la demandada no cumplió con la obligación de declarar ni pagar las cotizaciones de salud FONASA, cotizaciones de previsión social AFP ni seguro de cesantía AFC durante el periodo desde el mes abril de 2017 hasta el mes de septiembre de 2019, mientras se encontraba vigente la relación laboral, infringiendo dispuesto en el artículo 58 y el inciso quinto del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500.

Por ello la demandada no dio cumplimiento íntegro y cabal a la obligación que imperativamente le imponen los incisos 5° y 6° del artículo 162 del Código del Trabajo, facultando a mi representada para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”, por lo que la demandada deberá pagar las remuneraciones que se devenguen hasta la convalidación del despido al enterar íntegramente las cotizaciones de seguridad social

Respecto del daño moral, aseveró que ha sufrido una serie de consecuencias adversas que afectan su constitución física o espiritual, que



derivan del evidente, ilegal y arbitrario desconocimiento de sus derechos a la protección a la maternidad establecidos por la normativa constitucional y legal interna e internacionalmente vía tratados internacionales de Derechos Humanos, siendo además estas consecuencias adversas sufridas por su hijo quien fue privado, por acción del municipio demandado, de un desarrollo tranquilo y sin contratiempos de salud y de la necesaria y natural vinculación con su madre en sus primeros días de vida, lo que culmina en que la actora decida auto despedirse por ser insostenible la relación laboral con el demandado, lo cual se plasmó en dolor, angustia, malestar físico y aflicción por la grave afectación a sus derechos como madre y los de su hijo, afectación que naturalmente, dada la forma y cronología de los hechos, se concretizan en una afectación de su bienestar espiritual, físico y mental y que configuran una aflicción física y mental, además de una afección a su propia dignidad.

Conforme con lo expuesto, solicitó que:

**A.- Se declare:**

- 1.- Que, entre la demandada Ilustre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Rojas Vera, existió relación laboral continua entre el día 20 de abril de 2017 y el 23 de septiembre de 2019, bajo las características consignadas en el artículo 7° del Código del Trabajo que definen el contrato laboral.
- 2.- Que el término de la relación laboral fue por auto despido o despido indirecto.
- 3.- La nulidad del despido por falta de pago de las cotizaciones de previsión social.

**B.- Se condene** a la demandada la Ilustre Municipalidad de Paihuano al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- 1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo a la suma de **\$ 1.322.800** o a la suma que se determine conforme con el mérito del proceso.
- 2.- Indemnización por años de servicio, conforme con lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, a la suma de **\$ 2.645.600** correspondiente a 2 años de servicio o a la suma que se determine conforme con el mérito del proceso.
- 3.- Recargo legal del 50%, conforme con el artículo 171 del Código del Trabajo a la suma de **\$ 1.322.800** o a la suma que se determine conforme con el mérito del proceso.



4.- Feriado legal, ascendente a la suma de **\$ 1.322.800** por el periodo de vacaciones de los años 2017 y 2018 o a la suma que V.S. determine conforme al mérito del proceso.

5.- Feriado proporcional, ascendente a la suma **\$ 369.279**, correspondiente a la compensación del feriado proporcional por el tiempo servido entre el día 20 de abril de 2017 y el 23 de septiembre de 2019, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo o a la suma que V.S. determine conforme al mérito del proceso.

6.- Cotizaciones de seguridad social impagas, ascendente a la suma de **\$ 7.672.240** durante todo el período de la relación laboral o la suma que se determine mediante la liquidación que efectúe el tribunal.

7.- Las remuneraciones que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo hasta el pago íntegro de las respectivas cotizaciones de seguridad social conforme a la liquidación que practique el tribunal.

8.- Indemnización del daño moral, ascendente a la suma de **\$ 20.000.000** o a la suma que V.S. determine conforme al mérito del proceso.

9.- Reajustes e intereses, aplicables a todas las remuneraciones, indemnizaciones y prestaciones demandadas, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

10.- Costas de la causa.

Las sumas indicadas por cada prestación demandada hacen un total demandado de **\$ 34.655.519.-**

**Segundo:** Que, contestando la demanda, compareció don Nibaldo Nicolás Henríquez Valenzuela, abogado, en representación convencional don Hernán Ahumada Ahumada, Asistente Social, Alcalde de la I. Municipalidad de Paihuano, quien solicitó el rechazo de la demanda señalando que la demandante desconoce en su libelo que sus contrataciones obedecieron a un cometido específico traducido en los programas señalados, financiado con recursos externos al presupuesto municipal.

Interpuso primeramente excepción de incompetencia del tribunal, según lo disponen los artículos 432 y 453 y siguientes del Código del Trabajo, en relación con el N° 1 del artículo 303 del Código de procedimiento Civil. Controvirtió todos los hechos en que se funda la demanda, por cuanto jamás existió una relación laboral entre las partes, ni vínculo de subordinación o dependencia en los términos pretendidos por el demandante, por la simple circunstancia que tal supuesto es improcedente en una relación de prestación de servicios a honorarios entre una persona y un órgano de la Administración Pública, de manera que este tribunal resulta





ser absolutamente incompetente para conocer este asunto, por la sola aplicación del artículo 420 del Código del Trabajo, que indica cuáles materias son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, en forma previa a sus alegaciones de fondo, opuso la excepción de incompetencia, señalando que jamás existió una relación laboral regida por el Derecho del Trabajo entre las partes, ni un vínculo de subordinación ni dependencia de aquéllos regidos por el Código del Trabajo. Más aun, tal supuesto es improcedente en una relación fundada en un contrato de prestación de servicios entre una persona y un órgano de la Administración Pública, especificando que en este caso se trató de una contratación a honorarios por programa o convenio, de manera que los pagos por los servicios realizados se efectuaban previa presentación de la boleta de honorarios pertinente, envío de informe y aprobación de lo efectuado por el encargado del programa en la municipalidad, lo que se encuentra expresamente regulado en el artículo 4 de la Ley 18.883, el que dispone que las prestaciones a honorarios se rigen en primer lugar por las reglas fijadas en el respectivo contrato. Señaló que desconocer lo anterior y afirmar que el contrato de honorarios por programas no puede ser el estatuto especial que regula la relación entre el actor y la I. Municipalidad de Paihuano, significa desatender el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual el contrato es ley para las partes. En relación con lo expresado, la autoridad administrativa está facultada para contratar personal sobre la base de honorarios, porque así se lo permite expresamente el artículo 4° de la Ley 18.883. Dicha especial relación de servicios "Conforme a las normas generales" consagrada en el inciso segundo del artículo 4 de la Ley 18.883, está expresamente reconocida por los artículos 1° y 420 del Código del Trabajo. Agregó que ha sido la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores la que ha creado una nueva categoría de funcionarios públicos, los cuales, al no estar sometidos a un estatuto especial, se rigen por las normas del Código del trabajo, y que refuerza lo anterior la redacción del inciso 2° del artículo 1 del Código del trabajo, por cuanto, señala, en lo pertinente, que: *"Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios..."*. En ese entendido, se debe determinar cuál es el marco normativo que regula la relación jurídico-laboral, habida entre la actora y la Ilustre Municipalidad de Vicuña (sic) dado que, si bien no se le aplica la Ley N° 18.883 (estatuto administrativo para funcionarios municipales), no es menos cierto que al tener estos la calidad de funcionarios se les deberían aplicar el resto de normas que rigen a los funcionarios públicos de la administración. Así, artículo 6° de la Ley N° 10.633, Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, prescribe: *"Corresponderá exclusivamente al Contralor informar sobre derecho a sueldos, gratificaciones, asignaciones, desahucios, pensiones de retiro, jubilaciones, montepíos y, en general, sobre los*



HXXXBZKSZ

*asuntos que se relacionen con el Estatuto Administrativo, y con el funcionamiento de los Servicios Públicos sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que los rigen”.*

Respecto del régimen constitucional y legal que obliga a la I. Municipalidad de Paihuano en la contratación de funcionarios, aludió al artículo 121 de la Constitución Política de República en relación con los artículos 6° y 7° de la misma Constitución, que establecen los principios de la supremacía constitucional, legalidad, jurídica y principio de la legalidad de los actos de la administración, respecto a los cuales esta Municipalidad está llamada a cumplir en su actuación.

Citó la Ley N° 18.575 en su artículos 2° y 15°, así como el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por el cual la municipalidad no puede ni debe contratar, por mandato exclusivo de las leyes citadas, personal bajo el régimen laboral del Código del Trabajo. Señaló que la prestación de servicios para una Municipalidad contempla las siguientes modalidades: cargos de planta, cargos a contrata y contratación a honorarios. El artículo 4° de la ley 18.883 posibilita los contratos a honorarios en los casos y formas allí previstos. Agregó que la facultad de contratar que confiere el citado inciso 29 (sic), se refiere a "cometidos específicos", esto es, preestablecidos o determinados y no exclusivos o excluyentes. Al respecto, el diccionario de la Real Academia, al término "cometido" le otorga el significado literal de "comisión o encargo", sin relación alguna con los conceptos de habitual, estable, permanente e indispensable, como señala la demandante. Señaló que el motivo de la Municipalidad para contratar a honorarios a la actora fueron servicios asociados a programas o cometidos específicos del municipio, los cuales están debidamente determinados en cada uno de los contratos suscritos entre la Municipalidad y la actora, relación contractual que cada uno de los participantes del contrato aceptó expresamente y de conformidad a las normas transcritas anteriormente. Hizo presente que no estamos dentro de aquellos trabajadores a honorarios que se podría considerar que realizan labores no específicas y habituales del municipio, sino que en aquellos casos en que la Ley 18.883 permite contratar a honorarios, pues trabajaba en proyectos o programas específicos y determinados, de manera que tantos los servicios que prestaba la actora, las obligaciones a las que estaba sometida, y los derechos que se le confirió mediante los contratos a honorarios celebrados, no crean relación laboral alguna, es decir, no es aplicable a este documento ni las normas del Código de Trabajo, ni las del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales fijado en la Ley N° 18.883, ni las normas de la Ley 18.575 salvo por cierto, en lo que dice relación con la probidad. Añadió que concluir que la señora Rojas Vera



estaba prestando servicios para la I. Municipalidad de Paihuano bajo el régimen de contrato de trabajo supondría poner a esa entidad en situación de incumplimiento de la Ley, lo que obviamente es ir más allá de los objetos que el legislador señaló para regular la relación laboral entre trabajador y empleador y, en consecuencia los contratos celebrados entre la I. Municipalidad de Paihuano y la demandante, no son competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, no existiendo la posibilidad de invocar por parte del demandante la causal interpuesta, porque estas materias están reguladas por el Código del Trabajo, cuerpo legal que no es aplicable en la especie por mandato constitucional expreso, el que su representada no puede pasar a llevar en virtud de la Constitución Política de la República, Ley 18.575, Ley 18.883, todos cuerpos legales que se funden y complementan entre sí en esta materia. Por ello, no estando en presencia de una materia laboral, no pueden entrar a conocer y a juzgar los tribunales laborales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo. Concluyó que no existió vínculo laboral sujeto a subordinación y dependencia en los términos descritos en la normativa laboral, sino un vínculo sustentado en una relación estatutaria sujeta a normas especiales y, por tanto, no se pueden aplicar las normas del Código del Trabajo o sus leyes complementarias, sino exclusivamente las contenidas en la normativa especial mencionada.

Por ello es que se solicita a SS., acoger la presente excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, disponiendo que el demandante deberá ocurrir al Tribunal que corresponda en Derecho.

Como excepciones de fondo, alegaciones y defensas, controvertió los hechos expuestos en la demanda, negándolos expresamente, en particular la existencia de una relación laboral entre las partes, que la actora haya tenido una remuneración, que su despido indirecto tenga validez, la procedencia de las indemnizaciones solicitadas, los recargos legales solicitados, la vulneración de derechos de maternidad, el daño moral que se atribuye a la parte que represento, los reajustes y las costas, señalando que, en consecuencia, es de cargo exclusivo de la demandante demostrar la concurrencia de las situaciones de hecho invocadas y que sustentarían sus pretensiones, como asimismo las características particulares de su aparente, presunta y controvertida vinculación de naturaleza laboral con la I. Municipalidad de Paihuano, partiendo por acreditar la existencia de una relación reglada por el Derecho del Trabajo y siguiendo con la naturaleza de los servicios prestados, monto de la remuneración pactada y efectivamente percibida, presunta jornada de trabajo, etc., todo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil.

Específicamente, controvertió la competencia del tribunal competente para conocer de este juicio, toda vez que no estamos en presencia de una



relación laboral sujeta a las normas del Código del Trabajo, la efectividad de haber existido relación de subordinación y dependencia de carácter laboral regida por el Código del Trabajo entre el demandante y la I. Municipalidad de Paihuano, la no existencia de una jornada de trabajo obligatoria y la inexistencia de una jefatura directa que contenga el poder de mando y el deber de obediencia en los términos del Código del Trabajo. Respecto de la fecha de inicio y término de la prestación de servicios, la eficacia del despido indirecto de la actora; lo anterior, toda vez que el término del contrato a honorarios se dio como consecuencia de haber invocado una causal de término de relación laboral según lo indica el Código del Trabajo y no según lo dispone la ley 18.883. Controvirtió la existencia de una remuneración y su monto, toda vez que la prestación en dinero era contra la emisión de la respectiva boleta de honorarios, por resultados, según lo estipula el propio contrato de honorarios celebrado libremente por las partes. Además, señaló, la demandante indicó como última remuneración el 100% de sus honorarios brutos, sin deducción o descuento alguno, sin tener en cuenta que dos de los tres contratos a honorarios que se pagaban por fondos externos habían sido finalizados mediante la entrega de los informes respectivos, y sin tener en cuenta lo señalado en las leyes 20.255 y 21.133 y el dictamen de la Contraloría General de la República N° 33.643/2019, que obliga a los independientes a cotizar para el sistema de seguridad social y previsional. Controvirtió la efectividad de que la I. Municipalidad de Paihuano, estaba obligada al pago de cotizaciones previsionales a la demandante, la efectividad de adeudarse prestaciones laborales, la efectividad de haber negado los derechos de descanso previo y posterior al parto, la sala cuna, fuero maternal y el derecho para alimentar al hijo de la demandante, niño de 2 años, principalmente porque la actora nunca acompañó comprobante o certificado médico de embarazo a la entidad edilicia.

Adicionalmente, señaló que la relación entre la demandante y la Administración del Estado se ha regido por normas de derecho público que excluyen la aplicación de las normas del Código del Trabajo ya que durante todo el tiempo de duración del contrato a honorarios por programas o convenios, por vía de Administración de fondos de terceros, se hicieron aplicables para la actora las normas de la Ley 18.883 por expresa aplicación del contrato de prestación de servicios. En efecto, la Ilustre Municipalidad de Paihuano, en sucesivas resoluciones y contratos sobre la base de honorarios por programas o convenios con la actora hizo uso de las facultades que le confiere el artículo 4° del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales. No obstante, se debe tener presente las siguientes apreciaciones conceptuales:



- a. Que se trata de un contrato a honorarios por programas o convenios suscritos con MIDESO en este caso, es decir, fondos externos.
- b. La finalidad del contrato a honorarios, se trata de servicios realizados por personas naturales.
- c. Los contenidos específicos a realizar por la actora, en este caso, se realizan labores ajenas a la administración interna de la municipalidad, en el caso concreto, que se encuentren directamente asociadas al desarrollo o ejecución del Convenio suscrito con MIDESO en beneficio de la comunidad.
- d. La declaración de que los servicios se contrataban en base de honorarios por programas o convenios, pagaderos previa presentación de boletas de honorarios en tantas cuotas como señala cada convenio.
- e. Que se trata de un contrato a honorarios y forma de pago contra la entrega de boleta de honorarios con retención del 10% (hasta el 30 de diciembre de 2019 según lo dispone la ley 21.133 que aumentó la retención y obligación de las personas que trabajan independientes a cotizar a contar de febrero de 2019).
- f. Que establece una vigencia determinada y acordada entre las partes con un plazo máximo hasta el 31 de diciembre del año respectivo.

Aludió al dictamen N° 33.701 de 14 de mayo de 2014, que trae como consecuencia que todos los contratos a honorarios están afectos al trámite de registro ante la Contraloría General de la República, de manera que los contratos de los servidores a honorarios pasan al trámite de Registro en el SIAPER, siendo observados por la Contraloría, quien tiene el deber de velar por la adecuada aplicación de las normas que rigen a las Instituciones que manejan fondos públicos, aplicándose el criterio de que las contrataciones a honorarios que no reunieron los requisitos copulativos dispuestos en la ley N° 18.883, se representarían de ilegalidad, según lo disponen los dictámenes números 31.394, de 2012, y 14.064, de 2013, ambos de la Contraloría General de la República, y, en este caso concreto, no han sido observados por el ente de Control, ya que cumple con los requisitos que la ley y los criterios jurisprudenciales administrativos que la Contraloría ha fijado. Incluso, la Contraloría ha determinado que si existe algún programa cuyo objetivo dice relación con las funciones internas del municipio, será observado por dicho ente de Control según lo establece el dictamen 31.394/2012. Por otra parte, si la contratación a honorarios se realiza en términos genéricos, se verifica un incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3° de la ley 18.575, según el dictamen N° 45.711 de 2001, por tanto, en caso de haber funciones propias y estables dentro del municipio de la demandante, estos habrían sido sancionados, representados u observados por la Contraloría General de la República, cuestión que no se ha suscitado,



atendido que es un contrato inserto dentro del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. En todo lo demás, para efectos de economía procesal, dio por expresamente reproducidos los argumentos expuestos en los apartados precedentes.

Interpuso, además, excepción de fondo de inexistencia de contrato de trabajo y de relación laboral entre la demandante y la Municipalidad de Paihuano, señalando que la acción intentada por la contraparte es improcedente al carecer del derecho para obtener la satisfacción de las pretensiones contenidas en ella, atendidas las consideraciones vertidas a propósito de la fundamentación de la excepción de incompetencia del tribunal, las que solicitó tener por reproducidas.

En dicha exposición, y tal como lo reconoce la demandante, ha quedado claramente establecido que la actora fue contratada sobre la base de contrato de honorarios por Programas o Convenios, con funciones determinadas asociados a los programas Habitabilidad, Autoconsumo y Vínculos, lo que constituye un cometido específico de la Municipalidad, tal como lo autoriza el art. 4 inciso 2° de la ley 18.883. Así, HABITABILIDAD es un programa del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO), específicamente del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), el cual tiene por objeto permitir a las familias y personas usuarias del subsistema Chile Seguridades y Oportunidades mejorar las condiciones de habitabilidad de sus viviendas y entorno inmediato. La actora prestó servicios según el siguiente desglose:

- Programa de Habitabilidad, versión 2016, mediante contrato suscrito el 17 de julio de 2017, para ejecutar apoyo de gestión del área social del Programa Habitabilidad, cuyas labores específicas detalló, cuyos honorarios eran \$200.000.-, en un único estado de pago, mediante la elaboración de un informe con un plazo de vencimiento el 4 de agosto de 2017.
- Programa habitabilidad, versión 2017, se suscribió contrato de prestación de servicios el 27 de noviembre de 2017, para ejecutar desde el 1° de noviembre de 2017 al 31 de julio de 2018 las mismas funciones específicas mencionadas para el programa Habitabilidad, versión 2016, cuyos honorarios ascendían a la suma de \$ (sic)
- Programa Habitabilidad, versión 2018, se suscribió contrato por prestación de servicios el día 6 de diciembre de 2018 para realizar las mismas funciones específicas desde el 6 de diciembre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2019, pagaderas en 3 cuotas, una de \$410.000.-, el segundo y tercer pago de \$400.000.-. Dicho programa se materializa con la suscripción del respectivo convenio y el decreto municipal que autoriza dicho programa. Se desprende del contrato de Habitabilidad que no se cumple lo fijado en la demanda, esto es, que de las labores a realizarse se



exija el cumplimiento de ciertas acciones que transformen al mismo en un contrato de trabajo oculto o subterfugio, puesto que, como se puede analizar, y como se probará en la etapa procesal respectiva, la ex prestadora de servicios no tenía obligación de asistencia, no debía realizar registro horario, no estaba sujeta a supervisión de labores, las funciones encomendadas estaban dadas por los respectivos convenios y eran labores específicas ajenas a la Municipalidad, y no se trataba de servicios personales prestados de forma habitual, permanente, e indispensables para el servicio, como expone la demandante, sino que se trata de un programa financiado por un convenio con una entidad externa a la Municipalidad, MIDESO, por un programa establecido en la Ley de Presupuesto en la que se da cuenta de que dichos recursos nunca ingresaron al patrimonio municipal, fijada en la partida 21, capítulo 1, programa 5, glosa 10, de la ley de presupuesto de los años 2017 hasta el año 2019, sin modificaciones, estableciéndose que *“Con cargo a estos recursos también se podrá celebrar convenios con organismos del Gobierno Central, los que no se incorporarán en sus respectivos presupuestos, e instituciones privadas sin fines de lucro.”*

- Respecto del Programa Autoconsumo, emanado de FOSIS (MIDESO), tiene como fin contribuir a aumentar la disponibilidad de alimentos saludables de las familias participantes, mediante la educación y la autoprovisión, para así complementar sus necesidades alimentarias y mejorar sus condiciones de vida, y es ejecutado principalmente por municipios, con recursos que entrega el Ministerio de Desarrollo Social. Se contrató con fecha 1 de julio al 4 de agosto de 2017, detallando la demandada las labores específicas. Los honorarios eran de \$400.000.- pagaderos en el mes de julio de 2017. Se suscribe contrato el 27 de noviembre de 2017, para la ejecución del Programa Autoconsumo versión 2017, por honorarios en la suma de \$1.040.000.-, impuestos incluidos, pagaderos en 4 cuotas, la primera de \$240.000.- la primera, \$250.000.- el segundo y tercer pago y la cuarta \$300.000.-, mediante informes de avances visados por el encargado del programa, debiendo ejecutarse desde el 1° de noviembre de 2017 al 31 de julio de 2018. No se contrató a la ex prestadora de servicios para el Programa Autoconsumo versión 2019.

Señaló que, al igual que el convenio Habitabilidad, el Programa Autoconsumo no ha sido continuo en el tiempo, además los pagos no son concordantes con lo que se conoce como sueldo o remuneración (mensual, semanal o diario), sino que está dado por informes de avances. Tampoco tiene obligación de registro horario, dependencia o subordinación de ninguna clase en la ejecución de dicho programa, pudiendo hacerlo en el lugar que la prestadora disponga, con la única obligación de cumplir lo señalado en el Programa que financia sus honorarios. Por lo demás,



respecto de los plazos de prescripción, respecto de este Programa se encuentra prescrita la acción para solicitar el reconocimiento de la relación laboral por ser su último contrato hasta julio de 2018.

- El programa Vínculos (Subsistema Seguridades y Oportunidades “Programa de Apoyo Integral al Adulto Mayor”), forma parte de las políticas públicas orientadas a las personas adultas mayores del país, promoviendo el ejercicio de sus derechos y su participación activa en redes, reforzando la valorización de esta etapa de su vida. Para ello, cada persona es acompañada por un monitor comunitario que, a través de sesiones individuales en su domicilio y grupales, implementan un proceso de intervención en las áreas psicosocial y socio-ocupacional. Este programa es ejecutado por municipalidades y cuenta con la asistencia técnica del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y el apoyo y coordinación de la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social de la región respectiva. Respecto del Programa Vínculos, la Municipalidad suscribe convenio con la SEREMI de la Región de Coquimbo de MIDESO, mediante el cual se busca la ejecución del programa antes descrito, el cual tiene una vigencia de 16 meses de acompañamiento psicosocial y se tiene contempla una intervención máxima de 24 meses y este convenio sí tiene aparejada una cantidad mínima de horas para los profesionales que ejecutan este convenio, estableciendo en su página 11 una duración mínima de 44 horas semanales de la dupla psicosocial.

Señaló que la entidad que financia estos fondos y el programa a ejecutar es quien obliga a esta entidad edilicia a la contratación de profesionales sujetos a un régimen mínimo de horas, y por esa razón no se desatender lo que dispone la Contraloría General de la República (Dictamen N°43.355, de 2012 y Dictamen N°68.222, de 2012, ambos en relación con dictamen N°43.355 de 2005) que obliga a los servicios a contratar bajo la modalidad de honorarios cuando el convenio que justifica su contratación así lo estipula. Así las cosas, aun cuando se indicaba que debía concurrir 22 horas semanales no se fijó un horario determinado, quedando a plena facultad de la prestadora elegir la jornada para asistir a la municipalidad.

Los contratos de la señorita Francesa Rojas Vera en este convenio, son los siguientes:

- 20 de abril de 2017 al 31 de diciembre de 2017, contratada por el Programa “Vínculos Acompañamiento” debiendo cumplir labores específicas que detalló. El convenio y la contratación tuvieron una extensión desde el 1° de enero de 2018 al 31 de marzo del mismo año, y los honorarios eran de \$491.780.-, mensuales impuestos incluidos.
- Respecto del mismo convenio, pero ejecutándose durante el año 2018, denominado “Vínculo Arrastre 2016, versión 11°”, se contrató a la señorita





Rojas Vera desde el 1° de enero de 2018 al 31 de marzo de 2018 al 31 de diciembre, y del 1° de enero de 2019 al 31 de marzo de 2019, con las mismas funciones, por honorarios de \$595.600.-, con idénticas funciones, pero en esta oportunidad no estaba sujeta al control horario.

- Desde el 1° de abril de 2019 al 31 de diciembre de 2019, se le contrata por el *"Programa Vínculos Acompañamiento, versión 13°, año 1"*, con las mismas funciones, sin registro horario, con honorarios de \$531.401 mensuales.

El Programa VÍNCULOS EJE 2018 es un programa complementario que tiene como fin realizar diagnóstico de los eventuales beneficiarios de los Programas VÍNCULOS ACOMPAÑAMIENTO, que se materializó mediante la entrega de 20 cartas de aceptación para ingresar al programa vínculos, versión 2018. En este caso se le contrató desde el 1° de diciembre de 2018 al 31 de enero de 2019, con la finalidad de hacer entrega al MIDESO de 20 personas que aceptan ser partes y ser beneficiados del programa vínculos 2018, y de 20 instrumentos de diagnóstico, para lo cual se le pagó, en una sola oportunidad, la suma de \$499.000.- impuestos incluidos, cuestión que da cuenta de que no puede ser considerado contrato de trabajo.

Hizo presente que, aunque la ley y el contrato los señala claramente, la persona contratada no tenía la calidad de funcionario público ni otros derechos que los expresamente fijados en dicho contrato de honorarios. Los pagos por los servicios realizados, por su parte, se efectuaban previa presentación de las boletas de honorarios pertinentes. En consecuencia, no existió vínculo laboral alguno entre la demandante y la I. Municipalidad de Paihuano, sino que un vínculo sustentado en una prestación de servicios profesionales bajo la modalidad de honorarios por programa o convenio. La afirmación anterior se sustenta en los documentos suscritos por la actora, las resoluciones de la I. Municipalidad de Paihuano que aprueban la contratación a honorarios de la demandante sobre la base de programas o convenios suscritos con entes de la Administración del Estado que financian la contratación de personal para la ejecución de los fines propios de dichos servicios y en el marco jurídico que regula la relación de prestación de servicios en la cual se intenta sustentar la demanda. Como se puede apreciar, los servicios que la actora prestó tenían el carácter de especiales y particulares, y sus derechos y obligaciones se rigieron por el contrato a honorarios y no por un contrato de trabajo. Al respecto, recordó la facultad de contratar conferida en el artículo 4 de la Ley 18.883. También indicó que es evidente que la naturaleza del contrato de honorarios por programas o convenios celebrado entre la demandante y la I. Municipalidad de Paihuano, difiere notablemente de un contrato de trabajo en cuanto a sus características particulares, en cuanto estamos en presencia de una relación jurídica regulada, en general, por el derecho público y en concreto,



HXXXBZKSZ

por el estatuto previsto en el mismo acuerdo contractual. Al respecto, señaló que el término del contrato de honorarios por programas o convenios del demandante se encuentra completamente ajustado a la normativa vigente y al contrato celebrado entre las partes, ya que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establece el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones del estatuto, lo que ha sido reiterado por la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República en diversos dictámenes, de manera que resulta indiscutible que el vínculo jurídico que unía a las partes no es de naturaleza laboral sino que uno de naturaleza administrativo - civil, que escapa de la órbita del derecho laboral y no resulta aplicable dicha normativa a raíz de una interpretación subjetiva, antojadiza y arbitraria efectuada por la demandante, ya que no existe disposición legal alguna que haga "mutar" un contrato a honorarios por programas o convenios en un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo, lo que hace evidente no sólo la incompetencia para conocer de este juicio, sino que además que el alejamiento de la demandante obedece no a un despido o un acto "carente de causa", "injustificado", "indebido e improcedente", sin justificación ", y/o se haya producido la "nulidad del despido" como ha sido señalado por el actor utilizando conceptos e instituciones propias del derecho laboral, sino que muy por el contrario, la terminación de servicios fue puro capricho de la actora, porque desde hace tiempo que no estaba conforme con sus ingresos y estaba buscando una mejor oportunidad laboral, siendo contratada por la Municipalidad de Vicuña a contar de octubre de 2019, más cercana a su domicilio, lo que se acreditará en la oportunidad pertinente. Asimismo, es necesario reiterar que, en el hipotético caso de que se considere probados los supuestos elementos de laboralidad en la relación que unió a el demandante con la I. Municipalidad de Paihuano, ello no es motivo suficiente para que se pueda calificar dicha relación como laboral, ya que esa actuación iría en contra en contra de la legalidad imperante en Derecho Público. En vista de lo anterior, no puede afirmar que, en el caso sub lite, el principio de la primacía de la realidad cede ante el principio de legalidad del actuar administrativo. Del mismo modo, la actora pudo prestar servicios con liberalidad, tal como da cuenta su giro de actividades y el número discontinuo de sus boletas de honorarios.

Finalmente, se indica que las indemnizaciones las pide como si los contratos mencionados hubiesen sido TODOS DE FORMA CONTÍNUA, cuando se da cuenta que esa circunstancia NO acontece en este caso, queriendo sumar sumas (sic) que recibe por única vez (programa EJE VÍNCULOS 2018) o que recibía 3 o 4 veces al año (HABITABILIDAD o AUTOCONSUMO), cuando el único programa que tenía continuidad, pero no existía dependencia ni subordinación era el programa VÍNCULOS.



Posteriormente, en torno a la existencia de contratos a honorarios sucesivos y la imposibilidad de tornarlos en contratos de trabajo bajo subordinación y dependencia, aludió a la teoría de los actos propios, que se fundamenta en la buena fe que debe existir entre las partes de toda relación contractual, dentro de la cual se incluye, naturalmente, la prestación a honorarios objeto de esta Litis, agregando que el ejercicio contradictorio del derecho se traduce en una extralimitación del propio derecho y ese acto contradictorio provoca la inadmisibilidad de la pretensión cuando el sujeto pasivo ha modificado su situación por la confianza que ha despertado en él la conducta vinculante. En este sentido, la legislación laboral no puede considerarse aislada del ordenamiento jurídico general, ni menos, del principio de buena fe. En consecuencia, el juez laboral no puede desatender la voluntad de las partes que han decidido libremente no vincularse laboralmente.

En virtud de lo anterior, y según se desprende de los hechos expuestos por el mismo demandante y que han sido ratificados por esta parte, la actora celebró sucesivos contratos de honorarios con la I. Municipalidad de Paihuano, sin jamás manifestar de forma alguna su disconformidad con esa forma de contratación. De ello se desprende su voluntad definida y persistente de mantener en el tiempo el mismo tipo de vinculación, sumado a su pasividad y silencio en orden a ejercer algún tipo de reclamo, situación que se extendió por algo más de 2 años, según los dichos de la demandante en su presentación principal, suscitando confianza en su contraparte y cuestionándose sólo al momento de poner término a la prestación de servicios, comportamiento que deja en evidencia un atentado a la buena fe, puesto que nadie puede aprovecharse de su propia conducta, erosionando principios básicos de equidad al intentar borrar y desconocer unilateralmente después de años lo que se ha desarrollado y aceptado por largo tiempo, recibiendo los correspondientes e importantes beneficios por ello, ya que en ninguna parte del libelo de demanda se aduce a que durante el tiempo que se mantuvo vigente la relación civil entre las partes no se le haya pagado oportunamente las prestaciones de carácter económico a las que tenía derecho, resultado además un hecho cierto e indiscutido que durante todo el lapso de tiempo la demandante extendió sus correspondientes boleta electrónicas de honorarios. En estos casos, la extensión de dichas boletas importa un claro indicio de aceptación, reiterada y mantenida en el tiempo, de las condiciones de contratación.

Tal circunstancia se confirma en los certificados de honorarios extendidos para tal efecto, en cumplimiento de lo dispuesto en Resolución Exenta N° 6509 del Servicio de Impuestos Internos, publicada en el Diario Oficial 20 de diciembre de 1993. En este sentido, lo más probable, pero evidentemente al menos el derecho a ello tenía, es que la actora haya solicitado la devolución



de lo pagado en exceso en los años tributarios 2018 y 2019 tal como lo expresa claramente en su demanda, lo que solo se condice con naturaleza jurídica de la relación que vinculaba las partes de autos, esto es, un contrato de prestación de servicios a honorarios por programas o convenios. En efecto, en el evento que se declare la naturaleza laboral de la relación contractual, solicitó la retención y la devolución del total de las sumas percibidas por este concepto y la reliquidación del impuesto, atendido que, de no hacerlo, se provocaría un enriquecimiento sin causa del demandante en detrimento del patrimonio Fiscal, habida consideración de que las prestaciones recibidas por esa relación laboral derivan del mismo hecho que motivó la retención del impuesto a la renta y su posterior devolución. Así, las conductas observadas por las partes permiten aclarar el sentido y alcance de la convención que existió entre ambas, conforme lo previsto en el artículo 1564, inciso final del Código Civil.

Al respecto, subrayó que se trató de una norma de conducta seguida por ambas partes, que permite determinar en forma clara e indubitable, por sobre cualquier otra argumentación, la real intención de ellas, que se ha reflejado en su ejecución y actuar.

Señaló que no proceden las pretensiones pecuniarias demandadas, oponiendo excepción de prescripción. Indicó que las pretensiones solicitadas por la demandante son de naturaleza indemnizatoria y de índole previsional, por lo que no puede ser concedida a la demandante, dada la naturaleza jurídica de su vinculación, la que en ningún caso es capaz de generar la nulidad de su cese de funciones y el cobro de las sumas de dinero, por cuanto, además de no existir servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, tampoco existió un despido ni menos injustificado. Las indemnizaciones y las cotizaciones previsionales como efecto de una supuesta nulidad del despido, pretendiendo incluso ir más allá del lapso que duró el contrato de prestación de servicio, son propias del contrato de trabajo, y por lo tanto improcedentes en el sub lite dada la relación administrativa existente entre las partes, y no es posible aplicar las normas del Código del Trabajo por cuanto ellas se contraponen absolutamente al régimen especial de la Ley 18.883, la que excluye todo tipo de indemnizaciones por causa del término de la relación que vincula a un funcionario con la Administración. En el mismo sentido, regula autónomamente la relación de prestación de servicios a honorarios y la forma de término de dicha relación, como lo ha plasmado la jurisprudencia de la Contraloría General de la República. Pues bien, si el Estatuto Administrativo no reconoce indemnizaciones por término de labores respecto de un funcionario público, mal podría inferirse que dicho cuerpo legal sí autoriza las compensaciones respecto de personas unidas a la Administración por un vínculo mucho menos arraigado como lo es un



contrato a honorarios. Una conclusión distinta atenta contra el principio de igualdad ante la ley. Además, la actora pretende cobrar la suma de \$ 1.322.800 equivalentes a los períodos de los años 2017 y 2018 de feriado legal/proporcional de la supuesta relación laboral, situación improcedente por varios motivos, el primero de ellos es el hecho de que no nos encontramos frente a una relación laboral, en segundo lugar, no señala el período que pretende cobrar y en ese sentido resulta evidente que pretende cobrar todo el período de la relación contractual. En ese sentido, dicha prestación se encuentra prescrita a lo menos por todo el periodo anterior al 08 de septiembre de 2015 atendida la fecha de notificación de la demanda y lo dispuesto en el artículo 510 inciso primero, así como en las normas sobre prescripción. En virtud de lo anterior, opuso la excepción de prescripción señalada en el artículo 510 inciso primero del Código del Trabajo, solicitando se declaren prescritos todos los días de feriado devengados con anterioridad al 22 de noviembre de 2019.

Alegó la improcedencia de la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo y pago de cotizaciones previsionales para casos como el sublite en que se discute la existencia de una relación laboral, ya que, en estos casos, la existencia de una relación de naturaleza laboral nacería sólo con la sentencia que acoge una demanda de esa naturaleza, por lo que la obligación de enterar cotizaciones previsionales sólo podría exigirse a partir del inicio de la relación laboral ya declarada, jamás con anterioridad. Por lo demás, esta sanción legal exige que el demandado esté en pleno conocimiento de la naturaleza jurídica del vínculo que lo une con el demandante y su existencia, como se manifestó, sólo podría eventualmente darse en una sentencia definitiva ejecutoriada, como ha resuelto la jurisprudencia. Asimismo, reiterada ha sido la jurisprudencia emitida por la Contraloría General de la República en relación con esta materia.

Señaló que el único vínculo que existió durante el período que prestó sus servicios la demandante fueron diversos y consecutivos contratos de honorarios de naturaleza administrativo-civil, en los que, como contraprestación, se le pagaba honorarios. Así, la demandante, al recibir sus honorarios, emitía la respectiva boleta electrónica de honorarios y su parte procedía a la retención del 10%, en conformidad con la Ley de la Renta (y que pasa a 10,75% a partir del año 2020 según la ley 21.133). Por este motivo, la I. Municipalidad de Paihuano jamás se encontró obligada al pago de cotizaciones previsionales, ya que no existió un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, siendo obligación de los prestadores independientes cotizar ante las instituciones de seguridad social respectivas, por lo que malamente podría encontrarse en mora de pagarlas. Manifestó que pretender la aplicación de la Ley Bustos, es hacer una aplicación errónea de la misma, atendido que el objetivo de ésta, según



consta en el Mensaje Presidencial es que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que la obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. En consecuencia, la aplicación de esta norma en la forma solicitada por el demandante, esto es como una sanción, es presuponer una conducta de evasión, morosidad y contumaz de esta parte, cuestión que no ha acontecido en la especie.

Ahora bien, en el improbable evento que se estime que entre la I. Municipalidad de Paihuano y el demandante existió una relación laboral, este hecho deberá ser declarado por la sentencia que se dicte, razón por la cual de todas maneras es inaplicable en la especie la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, ya que esta sanción ha sido dispuesta para aquellos casos en que el empleador haya retenido las cotizaciones del trabajador y no las haya enterado en la institución previsional correspondiente.

Respecto de los reajustes e intereses demandados señaló que, como consecuencia de lo expuesto en los acápites anteriores sobre la importancia del pago de indemnizaciones sustitutiva y por años de servicio, remuneraciones en conformidad del artículo 162 cotizaciones previsionales y nulidad del despido, resultan también improcedentes los reajustes e intereses solicitados en el libelo, puesto que jamás ha existido un contrato de trabajo, ni menos relación laboral y no caben dichas prestaciones y, en consecuencia, nada procede salvaguardar de la desvalorización monetaria y jamás existirá por su falta de cumplimiento. En subsidio, tales reajustes solo podrán calcularse a partir de la ejecutoriedad del fallo que declara la existencia de la relación laboral.

Sobre la inexistencia de actos que atenten en contra de los derechos contenidos en las leyes sobre maternidad controvertió lo denunciado en la demanda por no haber existido orden verbal o escrita de la funcionaria Jessica Silva, ni del Administrador Municipal Luis Cortés Álvarez en la forma descrita en el libelo, respecto de privarla de los descansos relativos al embarazo. Hizo presente que la prestadora nunca estuvo obligada a asistir a la entidad edilicia durante el período señalado, solo cumplir con sus funciones dadas por el contrato y el convenio que financiaba sus honorarios. Por otra parte, es cierto que doña Francesca Rojas Vera solicitó reunión con el Administrador Municipal para solucionar una problemática que ella decía sufrir, dada en razón de “haber sido obligada a trabajar” en circunstancias que no puede denotarse que exista tal orden. En segundo lugar, es la misma demandante quien indica, mediante una seguidilla de correos electrónicos, iniciándose 17 de octubre de 2018, el descontento por haber supuestamente trabajado durante los días previos y posteriores al parto, y



solicita una compensación económica, es decir, 4 meses después, alega esta situación, contestando desde la Administración municipal que no ha existido jamás una vulneración a la normativa en cuestión, y que ello no se condice con la política de esta entidad edilicia, tal como se comprobará. Por lo demás, la actora nunca presentó el certificado de embarazo a la municipalidad, por lo que mal podría decirse que conocían su estado hasta que los síntomas fueron notorios.

Respecto del daño moral, señaló que en el período probatorio solicitará se oficie a COMPIN a fin de determinar la existencia de enfermedades de tipo psiquiátrico que afecten a la demandante, que tengan origen laboral. Controvirtió el punto porque no se desprende del libelo los elementos mínimos que la doctrina y la jurisprudencia consideran necesarios para la procedencia de este ítem: daño real y no hipotético, culpa o dolo del infractor, relación o nexo causal entre el daño producido y una acción u omisión culposa o dolosa de la Municipalidad o uno de sus agentes, y capacidad del hechor. Siquiera se individualiza a la persona que habría realizado un daño no expresado ni la base que usa para determinar la suma de \$20.000.000.-

Concluyó señalando que, luego de analizar todos los aspectos de la demanda y los hechos en los en que se funda, y luego de contrastarlos con la realidad, se puede determinar: 1. Que se advierte como absolutamente imposible que la actora se haya desempeñado para su representada como trabajadora bajo un vínculo de subordinación y dependencia sujeta a las reglas de nuestra legislación laboral, como tampoco al Estatuto Administrativo en calidad de funcionario público, considerando que no fue solicitada al tribunal tampoco la declaración de la existencia de este vínculo laboral. 2. Que la relación laboral es inexistente, y que además la vinculación contractual ha sido sancionada por actos administrativos que gozan de presunción de legalidad, cuya nulidad o ineficacia no ha sido solicitada y que ello además es de conocimiento de los tribunales civiles. 3. Que la vinculación entre los litigantes lo fue a través de contratos a honorarios válida y legalmente suscritos y oportunamente cumplidos, constituyéndose éstos en el único estatuto que regía sus relaciones para todos los efectos legales. 4. Que nadie puede aprovecharse de su propio acto para interpretar a su beneficio convenios libremente suscritos y ejecutados sin pasar a llevar principios básicos de equidad. 5. Que con el mérito de los argumentos desarrollados en el cuerpo de esta presentación puede manifestarse que la discusión sometida a la decisión del Tribunal ya ha sido largamente resuelta por el más alto Tribunal de la República en el sentido que la naturaleza jurídica de la vinculación que unió al actor con la entidad Edilicia, se encuentra establecida en el inciso segundo del artículo 4 de la Ley 18.883, no siendo aplicable al caso de autos la legislación laboral



en los términos pretendidos por la contraria, y por ende, se tornan improcedentes las prestaciones de contenido económico pedidas en la demanda. 6. Que, haya existido una vulneración a los derechos establecidos en el artículo 194 y siguientes del Código del Trabajo, respecto a los derechos emanados por el estado de embarazo de la ex prestadora de servicios. 7. Que, no existen motivos para que sea indemnizado el daño moral solicitado por no existir, en la redacción de la demanda, hechos que justifiquen su pretensión.

En el evento que se desestime todos los argumentos antes señalados, la acción de nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones y la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, resultan improcedentes, en atención a que la demandada no está obligada legalmente a descontar mensualmente el porcentaje de los honorarios de la actora, toda vez que dicha exigencia se encuentra establecida legalmente para el empleador regido por el código del trabajo y no para la entidad edilicia, organismo público facultado por el art. 4° de la ley 18.883 para contratar personal en base a honorarios. Por lo demás, como sanción que es, debe ser entendida como de aplicación restrictiva y, en tal sentido, dicha sanción, en su origen histórico, no tenía por objeto de protección los casos en que se exorbitara el marco de contratación a honorarios previsto para instituciones y servicios públicos, donde no existe un incumplimiento premeditado, sino que responde a las estructuras rígidas no actualizadas de los órganos y servicios del Estado. Un razonamiento distinto, obligaría a reconocer un enriquecimiento injusto y desmedido, toda vez que el actor se benefició deliberadamente del contrato formalizado recurriendo a la legislación tributaria a través de la declaración anual de impuestos. Por otra parte, se desconocería la imposibilidad legal que mantienen los Municipios para contratar bajo Código del Trabajo, de modo tal que el reconocimiento del vínculo laboral, sólo ha podido producirse al momento de dictarse la sentencia.

En el primer otrosí de la demanda, en subsidio de lo principal, solicitó se rebaje de la remuneración de la actora las sumas correspondientes al pago de las cotizaciones, en razón de lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, descontando de la base de cálculo los siguientes ítems:

- La suma correspondiente al impuesto que grave la remuneración, en caso que corresponda.
- Las sumas correspondientes a cotizaciones previsionales y de salud
- La suma correspondiente a la cotización del seguro de Cesantía (AFC)

Todo ello en razón de que los pagos realizados por la entidad edilicia fueron en valores brutos, existiendo descuentos retenidos por el Servicio de





Impuestos Internos, cuestión que su parte solicitará en la etapa procesal que corresponda, a fin de determinar los impuestos que le fueron devueltos por dicha entidad en los meses de abril a mayo de 2018 y 2019.

Lo anterior porque el Código del Trabajo en su artículo 58 establece que el empleador deberá deducir de las remuneraciones las cotizaciones de seguridad social, disposición que es concordante con el artículo 17 del D.L. 3.500 que establece que son trabajadores afiliados al sistema quienes están obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones imponibles. Así, el pago de las cotizaciones es de cargo del trabajador, por lo tanto, en el evento de que no se realice el descuento solicitado, se pone a la solicitante en una situación de doble pago o pago de lo no debido, que no resulta aceptable desde el punto de vista jurídico.

**Tercero:** Que, con fecha 13 de Febrero de 2020, se realizó la audiencia preparatoria del juicio. Se dio traslado respecto de la excepción de Incompetencia del Tribunal a la parte demandante, la que contestó verbalmente, dejándose para definitiva la resolución. Se hizo el llamado a conciliación, el cual no prosperó, fijándose los siguientes hechos controvertidos:

- 1-** Efectividad de haber existido entre las partes una relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo. En su caso, fecha de inicio y término del mismo y funciones que desarrollaba la actora y demás estipulaciones del mismo.
- 2-** Efectividad de la concurrencia de los hechos establecidos en la carta de autodespido; En especial la no escrituración del contrato individual de trabajo, el no pago de las cotizaciones previsionales de AFP, de salud y seguro de cesantía, el no reconocimiento y cumplimiento a las normas de protección a la maternidad, el no pago de feriado legal y proporcional durante el periodo trabajado.
- 3-** Efectividad de adeudarse a la fecha a la actora, las prestaciones señaladas en su demanda. En la afirmativa, montos y períodos adeudados.
- 4-** Existencia de daño moral, hechos que lo hacen procedente, en su caso, montos de los mismos.

**Cuarto:** Que con fechas 10 de Diciembre de 2020, 18 de Marzo de 2021, 25 de Marzo de 2021, 08 de Abril de 2021, 27 de Mayo de 2021, 21 de Octubre de 2021 y 28 de Octubre de 2021, se llevó a efecto la audiencia de juicio en que las partes incorporaron la siguiente prueba:

#### **I. DEMANDADA**

##### **A) Prueba Documental:**



1. Decreto 677 de 8 de mayo de 2017, que aprueba el contrato de prestación de servicios para el funcionamiento del Programa de Apoyo Integral del Adulto Mayor (Vínculos 2016) en la comuna de Paihuano.
2. Contrato de 27 de abril de 2017 suscrito entre la Municipalidad de Paihuano y la demandante, por el Programa de Acompañamiento Socio Laboral y Psicosocial del Programa de “Apoyo Integral al Adulto Mayor-Vínculos versión 2016”.
3. Decreto Alcaldicio 1061 de 19 de julio de 2017 se aprueba contrato de prestación a honorarios de la prestadora por el Programa Autoconsumo versión 2016, financiado por la SEREMI de Desarrollo Social, desde el 1 de julio al 4 de agosto de 2017, como apoyo social.
4. Decreto Alcaldicio N° 1062 de 19 de julio de 2017 que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Francesca Rojas Vera por el Programa Habitabilidad versión 2016.
5. Contrato de fecha 17 de julio de 2017 entre la Municipalidad de Paihuano y la demandante, por el Programa Habitabilidad versión 2016.
6. Contrato de prestación de servicios de fecha 17 de julio de 2017, Programa Autoconsumo versión 2016, suscrito entre la demandante y la Municipalidad de Paihuano.
7. Decreto Alcaldicio N° 1747 de 27 de noviembre de 2017 se contrata como prestadora de servicios a honorarios a doña Francesa Rojas Vera por el programa Autoconsumo, versión 2017, financiado por Ministerio de Desarrollo Social, desde el 1° de noviembre de 2017 hasta el 31 de julio de 2018.
8. Contrato de prestación de servicios de 27 de noviembre de 2017, entre la demandante y la Municipalidad de Paihuano, por el programa Autoconsumo versión 2017.
9. Decreto Alcaldicio N° 1748 se le contrató como prestadora de servicios a honorarios como apoyo a la gestión del área social por el Programa Habitabilidad versión 2017, financiado por MIDESO, desde el 1° de noviembre de 2017 hasta el 31 de julio de 2018.
10. Contrato de prestación de servicios de fecha 27 de noviembre de 2017, suscrito entre la demandante y la Municipalidad de Paihuano, para el programa Habitabilidad versión 2017.
11. Decreto alcaldicio N° 1203 de 29 de diciembre de 2017, que aprueba el anexo de Contrato de prestación de servicios, para el Programa Vínculos 2016, suscrito entre la Municipalidad de Paihuano y la demandante.



12. Anexo de contrato de fecha 27 de diciembre de 2017 entre la demandante y la Municipalidad de Paihuano que modifica los honorarios de la prestadora desde enero a marzo de 2018.

13. Decreto Alcaldicio N° 687 de 23 de abril de 2018, se aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Francesca Rojas Vera por el programa Vínculos arrastre 2016, financiado por MIDESO, como acompañamiento psicosocial, desde el 1° de abril de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018.

14. Contrato de prestación de servicios de fecha 2 de abril de 2018 entre la Municipalidad de Paihuano y la demandante para la ejecución del Programa Vínculos arrastre 2016.

15. Decreto 1455 de 11 de octubre de 2018 que aprueba contrato como prestadora de servicios a honorarios a doña Francesca Rojas Vera como apoyo social al programa Autoconsumo versión 2018, desde el 1° de octubre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018.

16. Contrato de fecha 9 de octubre de 2018, entre la demandante y la Municipalidad de Paihuano, para la ejecución del Programa Autoconsumo versión 2018.

17. Contrato de 6 de diciembre de 2018 se le contrata como prestadora de servicios a honorarios en el Programa Habitabilidad versión 2018, como apoyo gestión área social, desde el 6° diciembre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2019.

18. Decreto Alcaldicio N° 1831 de 13 de diciembre de 2018, se aprueba el contrato de prestación de servicios a honorarios del Programa Vínculos Eje 2018 desde el 1° de diciembre de 2018 al 31 de enero de 2019, como acompañamiento psicosocial.

19. Contrato de prestación de servicios suscrito entre la demandante y la Municipalidad de Paihuano, del 1° de diciembre de 2018, por el Programa Vínculos Eje 2018.

20. Decreto Alcaldicio N° 117 de 30 de enero de 2019, se aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios de doña Francesa Rojas Vera como acompañamiento psicosocial de los Adultos Mayores en el programa "Vínculos, arrastre 2016", desde el 1° de enero al 31 de marzo de 2019.

21. Contrato a honorarios de fecha 30 de enero de 2019 entre la Municipalidad de Paihuano y la demandante por el Programa "Vínculos, arrastre 2016".

22. Contrato de prestación de servicios de fecha 26 de febrero de 2019 entre la Municipalidad de Paihuano y la demandante, para ejecución del Programa Vínculos, versión 13, año 2018.



23. Decreto alcaldicio N° 1746 de 27 de septiembre de 2019 que pone término a la prestación de servicios a honorarios de doña Francesca Rojas Vera, cédula nacional de identidad número 17.293.436-6, a partir del 23 de septiembre de 2019.
24. Convenio de transferencia de recursos para el Programa Autoconsumo, convocatoria 2017.
25. Convenio de transferencia de recursos “Programa Autoconsumo convocatoria 2017” y el respectivo convenio de fecha 31 de agosto de 2017, suscrito entre la SEREMI de la Región de Coquimbo de MIDESO y la Municipalidad de Paihuano.
26. Convenio de transferencia de recursos para el Programa Habitabilidad 2017 y el respectivo convenio de fecha 31 de agosto de 2017, suscrito entre la SEREMI de la Región de Coquimbo de MIDESO y la Municipalidad de Paihuano.
27. Convenio de transferencia de recursos “Programa Vínculos ‘Continuidad acompañamiento versión 11’”, entre la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social de la región de Coquimbo y la Municipalidad de Paihuano y el respectivo convenio de fecha 21 de diciembre de 2017, suscrito por las partes recién nombradas.
28. Convenio de transferencia de recursos suscrito entre SEREMI MIDESO región de Coquimbo y Municipalidad de Paihuano, de 21 de diciembre de 2017, para la ejecución del “Programa de Apoyo Integral al Adulto Mayor”.
29. Convenio de transferencia de recursos Programa Autoconsumo, suscrito entre SEREMI de MIDESO Región de Coquimbo y la Municipalidad de Paihuano de fecha 11 de septiembre de 2018.
30. Resolución exenta N° 1727 de 21 de septiembre de 2018 emitido por SEREMI de MIDESO Región de Coquimbo que aprueba convenio de transferencia para el Programa Autoconsumo 2018.
31. Convenio de transferencia de recursos para ejecución del Programa Vínculos Eje 2018, suscrito entre SEREMI de MIDESO Región de Coquimbo y la Municipalidad de Paihuano con fecha 20 de noviembre de 2018.
32. Resolución exenta N° 2163 emitido por SEREMI de MIDESO Región de Coquimbo que aprueba convenio de transferencia de fondos para ejecución del Programa Vínculos Eje 2018, suscrito entre dicha entidad y mi representada.
33. Convenio de transferencia de fondos para el Programa Apoyo Integral al Adulto Mayor acompañamiento versión 13, año 2018, convenio suscrito con



fecha 28 de noviembre de 2018 entre la Municipalidad de Paihuano y SEREMI de MIDESO Región de Coquimbo.

34. Convenio de transferencia de recursos Programa Apoyo Integral al Adulto Mayor, acompañamiento versión 12 del 2 año 2018, entre SEREMI de MIDESO Región de Coquimbo y la Municipalidad de Paihuano, suscrito el 20 de noviembre de 2018.

35. Convenio de transferencia de recursos Programa Habitabilidad 2018, suscrito entre la SEREMI de MIDESO Región de Coquimbo y la Municipalidad de Paihuano, suscrito el 30 de noviembre de 2018.

36. Seguidilla de correos electrónicos entre la Directora de Desarrollo Comunitario, la encargada del Departamento Social, el Asesor Jurídico Municipal y la Encargada de RRHH de la Municipalidad de Paihuano de fechas 9 de agosto de 2019 al 12 de febrero de 2019.

**B. Absolución de posiciones:**

Comparece a declarar la demandante doña Francesca Nicole Rojas Vera, R.U.N.: 17.293.436-6, quien en síntesis señaló que ingresó a trabajar a la Municipalidad de Paihuano el 20 abril de 2017 bajo contrato de honorarios y firmaba todos los días libro de asistencia y libro de salida a terreno. Trabajó para los programas “Habitabilidad”, “Autoconsumo” y “Vínculos”. Éste último consistía en acompañamiento de adultos mayores. El convenio en cuestión se lo pagaba la Municipalidad, tenía que emitir un informe de las actividades que realizaba durante todo el mes y una boleta de honorarios. Por el programa vínculos estaba a sujeta a horarios, 22 horas de lunes a jueves o según los pedidos que hacía Jessica Silva González, Jefa del departamento social, dependiendo de la disponibilidad de móviles. El programa “Habitabilidad” consistía en dar apoyo a familias vulnerables en cuanto a su vivienda, en la última convocatoria fueron dos familias. Los servicios prestados eran pagados a través de boleta de honorarios y con informe mensual, en todos los contratos. El último contrato de “Habitabilidad” eran 6 pagos aproximadamente, no recuerda bien el monto, aproximadamente \$300.000. El programa “Autoconsumo” se pagaba en la misma modalidad y era apoyo para familias vulnerables para producción de alimentos. Los informes los visaba Jessica Silva. Según contrato, no tenía horarios fijados, pero la Municipalidad exigía horarios, trabajaba en una oficina de la Municipalidad que le exigía cumplir horarios. La fecha en que dejó de trabajar fue el 23 de septiembre de 2019 por autodespido, las razones fue porque se sintió discriminada, no se respetó su pre ni post natal, a pesar de que presentó su licencia médica, la que no se le recibió, se la entregó a Francisco Zamora que en ese momento era el encargado del Departamento Social, pero después fue despedido. También informó el embarazo al administrador municipal y además personalmente al alcalde. Tuvo a su hijo



el 14 de junio de 2018, Informó a su jefatura cuando se enteró de su embarazo, a los dos meses de gestación. Cuando tuvo a su hijo trabajó hasta la semana 37 de embarazo, en esa semana le dio pre eclampsia por el trabajo que era desplazarse a todos los pueblos de la comuna en camioneta, subir cerros y el 4 de Junio la internaron en el hospital de La Serena, ya que estaba en riesgo su vida por pre eclampsia. Estuvo hospitalizada una semana. Después, al nacer su hijo, a los 7 días de vida de éste, tuvo que ingresar a la municipalidad. Esos 7 días no eran descanso, sino horas extra acumuladas por los tiempos en que la hacían ir a trabajar en la noche, estando embarazada, en día domingo, día del niño, por ejemplo, para la Teletón. Así acumuló horas compensatorias que le permitieron juntar 7 días para estar fuera del Municipio, tras los cuales le pidieron regresar y si no lo hacía estaba haciendo abandono de su trabajo porque no tenía licencia médica porque la Municipalidad no se las aceptó, igual que ocurrió con Helen Bustillos. Cuando estaba embarazada se le exigía hacer ciertas actividades y cuando empezó a asesorarse con abogadas se le quitó dos de los programas que tenía.

#### **C. Oficios:**

1. Se incorpora respuesta de oficio de **Contraloría Regional de Coquimbo**, que informa que no ha existido reclamo de doña Francesca Rojas Vera a la Unidad de Protección de Derechos Funcionarios u otra de dicha entidad, respecto de actuaciones que hayan vulnerado sus derechos fundamentales.
2. Se incorpora respuesta de oficio de **ACHS**, que informa que no ha se registrado ingresos de doña Francesca Rojas Vera.

#### **D. Testimonial:**

**1. Ema Pinto Espinoza**, R.U.N.: 8.138.808-3,61 años Encargada Recursos Humanos y Remuneraciones de la Municipalidad de Paihuano, con domicilio en Balmaceda S/N, comuna de Paihuano, quien señaló que viene a prestar testimonio en juicio laboral, no sabe exactamente en qué consiste. Trabaja en la Unidad de Personal de la Municipalidad de Paihuano, conoce a la demandante y no sabe qué demanda exactamente. Francesca en 2017 y 2019 trabajó en la Municipalidad de Paihuano, desconoce si actualmente está trabajando. En la Municipalidad de Paihuano trabajó bajo modalidad de honorarios, prestaba servicios en programas sociales Vínculos, Habitabilidad y Autocósumo, los que eran financiados con fondos externos que llegan a la Municipalidad desde el Ministerio de Desarrollo Social, la Municipalidad es ejecutor de estos programas. Los honorarios de las personas contratadas bajo esta modalidad es a través de la presentación de boleta de honorarios mas un informe y los productos obtenidos. El contrato de Vínculos era con horario de 22 horas porque así lo estipulaba el convenio y los otros dos eran por producto en que ella administraba el



tiempo de la manera que ella estimara. Los tres son prestación de servicios pero en uno el convenio le fijaba 22 horas y en los otros dos no había horario, solo se debía obtener el resultado esperado. Su vínculo con Francesca fue solo laboral, no hubo problemas entre ellas. En el tiempo en que prestaba servicios no hubo incidentes, solo lo de su embarazo, cuando nació su guagüita ella volvió muy pronto a trabajar, no recuerda fecha exacta pero entre uno o dos meses ella volvió a trabajar después del parto. No recuerda el motivo del retorno. La Municipalidad respeta el fuero maternal como derecho de las trabajadoras, se respeta las licencias y todo lo que diga relación con el fuero. No le consta que alguien la haya obligado a volver a trabajar tan luego, desconoce si alguna jefatura la obligó a volver al trabajo. Respecto de su regreso no notó nada raro al principio, pero a los 4 o 5 meses ella decía que había sido obligada a volver apresuradamente, lo que no le consta, Respecto de los convenios, Vínculos era continuo, de Diciembre a Diciembre, en cambio los otros dos eran parcelados, 4 o 5 meses en el año.

Al contraexamen, señaló que el informe detallaba las actividades realizadas en el mes, con ello y la boleta de honorarios se realizaba el pago. Eso se hace respecto de todos los programas a que se ha referido. Cuando se decide contratar a doña Francesca Rojas, la Municipalidad como ejecutora hace los contratos pero los fondos vienen del MIDESO. Respecto del producto que debía presentar en otros contratos, en el contrato se estipula lo que ella debe entregar por lo tanto el informe es un estado de avance, que da cuenta del estado de su labor. El informe es recibido por el Director de Desarrollo Comunitario y si está aprobada la ejecución de ese producto recién va a pago. Si no es aprobado, no se paga. Finanzas lo recibe con la aprobación conforme de DIDECO. Supo que Francesca Rojas estaba embarazada, no recuerda si comunicó eso a alguien. No recuerda si se tomó medida alguna al saber que estaba embarazada, fue a tener su guagüita, volvió muy anticipadamente a trabajar lo que les llamó la atención, pero no cree que nadie la haya obligado a volver. Como Jefa de Departamento de Recursos Humanos, no tomó ninguna medida.

**2. Jessica Silva González**, R.U.N.: 14.400.100-1, casada, 43 años, Asistente Social, encargada del Departamento Social de la Municipalidad de Paihuano, con domicilio en Balmaceda S/N, comuna de Paihuano.

Señaló la deponente que viene por un juicio laboral de Francesca Rojas. Conoce a doña Francesca Rojas pero no sabe exactamente qué demanda. Ella prestó servicios en los Programas Vínculos y en los Programas de productos Habitabilidad y Autoconsumo, Vínculos era a través de prestadoras de servicios a honorarios, los otros dos bajo la modalidad de meta o producto. Se financiaban a través de un Convenio con MIDESO. Se entrega un informe mensual con el cumplimiento de la metodología que



entrega Desarrollo Social y con ello se procede a pagar la boleta. Los contratos de Francesca eran a honorarios, y ellos se pagaban por programas. Las diferencias de pago es que en Vínculos MIDESO pagaba por 22 horas pero los otros dos se pagaban por productos porque no tienen continuidad. Al inicio era compañera de trabajo de Francesca pero el 18 de Junio asumió como Directora de Desarrollo Comunitario, antes era prestadora de servicios. En el periodo en que Francesca prestó servicios supo que ésta se había embarazado pero eran compañeras de trabajo. No recuerda con exactitud el tiempo que Francesca estuvo afuera pero puede haber sido un mes y medio o dos meses. Como funcionaria, en el departamento en que está se cumplió su pre y posnatal. No le consta que se haya ejercido coacción alguna para que la srta. Rojas volviera a sus labores. Respecto de los convenios, los programas son financiados por el Ministerio de Desarrollo Social y solo Vínculos tiene continuidad.

Contrapreguntada, señaló que el pago de los honorarios era a través de un informe mensual que era revisado por el DIDECO, Francisco Zamora, posteriormente se va al Departamento de Finanzas y se revisa si está de manera correcta. Si el informe no se presenta no se paga los honorarios, es requisito del pago de los honorarios. La metodología está implantada por el MIDESO y dice relación con las labores realizadas respecto del programa y son mensuales. La ejecución material le corresponde a la Municipalidad con la metodología de MIDESO. Es la Municipalidad la que escoge a la persona idónea, la contratación la hace la Municipalidad.

Al Tribunal le aclaró que fue la Municipalidad la que estimó la idoneidad de Francesca, y que la testigo pasó de ser personal a honorarios a planta en junio de 2018, pasó a ser DIDECO y jefa de Francesca. No recuerda si había tenido a su hijo pero se había tomado un periodo administrativo. Francesca se fue antes, cuando regresó la testigo era DIDECO, por eso no sabe quien la autorizó, no sabe si tuvo vacaciones. En el caso de los programas de SERNAMEG, ella tenía derecho a vacaciones, 10 días. En 2017 llegó a trabajar y en su programa que tenía continuidad había vacaciones. Respecto de los programas no continuos (Habitabilidad y Autoconsumo) siguió habiendo convocatoria y se realizan hasta el día de hoy, duran 8, 9 o 10 meses. Aclaró que las personas a quienes se les respetó el pre y posnatal son personas a contrata. Francisca estaba como prestadora de servicios. Vanessa Méndez que estaba a honorarios ella se tomó su posnatal. Cuando volvió Francesca era jefa de ésta y sabía que estaba volviendo antes del término del posnatal, no hizo nada porque las decisiones que tienen que ver con personal las ve el administrador municipal Luis Cortés Álvarez, ella no tomó contacto con él porque eso lo ve directamente el prestador de servicios con el Administrador.

## **II. DEMANDANTE:**





#### **A. Documental:**

1. Contrato de prestación de servicios a honorarios suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera, Programa Vínculos Versión 13, año 2018, de fecha 26 de febrero de 2019.
2. Contrato por prestación de servicios suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera, de fecha 01 de diciembre de 2018.
3. Contrato de prestación de servicios suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera, de fecha 02 de abril de 2018.
4. Contrato por prestación de servicios suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera, Programa de Autoconsumo Versión 2018, de fecha 09 de octubre de 2017.
5. Contrato por prestación de servidos suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera, Programa de Habitabilidad Versión 2016, de fecha 17 de julio de 2017.
6. Contrato por prestación de servicios suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera, Programa de Autoconsumo Versión 2016, de fecha 17 de julio de 2017.
7. Anexo de contrato suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera de fecha 27 de diciembre de 2017.
8. Contrato de prestación de servicios suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera, de fecha 27 de abril de 2017.
9. Decreto N° 262/2019 de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, de fecha 27 de febrero de 2019.
10. Decreto N° 1831/2018 de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, de fecha 13 de diciembre de 2018.
11. Decreto N° 687/2018 de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, de fecha 23 de abril de 2018.
12. Decreto N° 1203/2017 de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, de fecha 29 de diciembre de 2017.
13. Decreto N° 1061/2017 de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, de fecha 19 de julio de 2017.
14. Decreto N° 1062/2017 de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, de fecha 19 de julio de 2017.



15. Decreto N° 677/2017 de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, de fecha 08 de mayo de 2017.

16. Copia de carta de auto despido, de fecha 23 de septiembre de 2019, recibida en Inspección Comunal del Trabajo de Vicuña y por la Ilustre Municipalidad de Paihuano.

17. Formulario de entrega de carta auto despido a la inspección comunal del trabajo de Vicuña, de fecha 23 de septiembre de 2019.

18. Trece (13) Boletas de honorarios electrónicas del periodo mes de febrero al mes de septiembre de 2019, emitidas por doña Francesca Rojas Vera a la Ilustre Municipalidad de Paihuano.

19. Veinte (20) Boletas de honorarios electrónicas del periodo mes de enero al mes de diciembre de 2018, emitidas por doña Francesca Rojas Vera a la Ilustre Municipalidad de Paihuano.

20. Catorce (14) Boletas de honorarios electrónicas del periodo mes de mayo al mes de diciembre de 2017, emitidas por doña Francesca Rojas Vera a la Ilustre Municipalidad de Paihuano.

21. Certificado de nacimiento de Alonso Parra Rojas.

Copia de licencia médica N°54741648, de fecha 15 de junio de 2018 correspondiente a doña Francesca Rojas Vera.

22. Copia de epicrisis de la Unidad de Alto Riesgo Obstétrico Hospital San Juan de Dios La Serena, correspondiente a la actora, de fecha 05 de junio de 2018.

23. Agenda salud de la mujer, correspondiente a doña Francesca Rojas Vera del Hospital de La Serena.

24. Cadena de mensajes de correos electrónicos, de fechas 17 de octubre de 2018 a 12 de diciembre de 2018, asunto situación laboral.

25. Cadena de mensaje de correo electrónico de fecha 07 y 10 de junio de 2019, asunto transacción Francesca Rojas.

#### **B. Oficios:**

1. Se incorpora respuesta oficio de **AFP MODELO**, que remite certificado de cotizaciones previsionales del trabajador correspondiente al periodo 2017-2019.

2. Se incorpora respuesta oficio de **AFC Chile**, quien acompaña certificado de seguro de cesantía de la demandante, correspondiente al periodo 2017-2019.

#### **C. Exhibición de documentos:**



1. Contratos de honorarios suscrito entre Municipalidad de Paihuano y doña Francesca Nicole Rojas Vera.
2. Libro de asistencia de funcionarios del periodo 2017 a 2019.
3. Informes de gestión mensuales de doña Francesca Rojas Vera.
4. Registro de ingreso y salida horaria electrónica.
5. Hoja de vida de doña Francesca Rojas Vera.
6. Registro de solicitud de días libres o compensatorios.
7. Informes de asistencia mensual.
8. Resoluciones de las comisiones de servicios en las cuales participó doña Francesca Rojas Vera.
9. Informes de calificaciones o evaluación de desempeño correspondientes a doña Francesca Rojas Vera.

#### **D. Pericial**

**1.-** Perito psicológico Katherine Ivanoska Véliz Osorio, quien expuso su pericia en los siguientes términos:

Entrevistó a Francesca bajo contexto pandémico, por lo tanto desarrollan cuatro sesiones por video llamada de una hora o una hora y media donde se realiza entrevista de carácter psicológico forense. Sumado a ello se le aplica Test psicológicos, evaluaciones, valorizaciones de los manuales diagnósticos que detalla y DSM-V sumado a revisión de expediente y revisión de carpeta investigativa de la periciada. Dentro de lo que se realiza en la valorización del proceso diagnóstico, es importante considerar la estructura familiar y la estructura psíquica en fusión del contexto familiar y social de la evaluada. Destaca que viene de una familia de origen de estrato económico de altas barreras sociales, vive en un sector de una caleta pero siempre sintió que la vida no se acababa en su radio local ni en la pesca, sino que podía salir adelante a través del esfuerzo académico. A temprana edad sale a estudiar sola, tenía un sentido de esfuerzo muy importante y además tiene un rol muy protector con su hermana pequeña, sumado a la relación con sus hermanas mayores, todas muy pro sociales. Releva este escenario porque, posterior a ello, continuó estudiando en Inacap; estudiaba y trabajaba en un negocio de la localidad en que vivía, y cuando ingresa a la universidad trabajaba como promotora, estudió con becas de excelencia académica y nunca reprobó ninguna asignatura. Sale con buenas calificaciones como asistente social, esto vinculado a la forma en que ella iba a devolver la mano en contextos populares. Es importante presentar su trayectoria académica y es importante recalcar la dinámica familiar, dentro de la cual había una estructura patriarcal de funcionamiento, donde los



estereotipos sociales y los roles estaban muy designados respecto de qué es lo que hacía una mujer y lo que hacía un hombre. Una familia con estructura rígida e impermeable, con límites rígidos, marcada por el padre biológico que falleció a los 52 años de edad, hace ocho años. Respecto de ello también hay afectación por qué no hubo atención adecuada. Recalca el tema de la familia de origen porque es importante el esquema patriarcal de interacción. En el desarrollo de las esferas laborales de la periciada, que se inicia a los 15 años, tras egresar de la universidad como asistente social ingresa a la municipalidad de Vicuña, luego a la de Paihuano y hoy ejerce en la Municipalidad de Vicuña. La periciada se moviliza y desarrolla y llega a los contextos laborales donde comienza la vulneración de la periciada, quien cuando ingresó ponderaba en \$1.300,000 pesos su sueldo en calidad de honorarios, entendiendo que el concepto de trabajadores a honorarios es una de las principales vulneraciones de derecho que se cometen en nuestro país.

Ella inicia esa relación de trabajo posteriormente queda embarazada; cuando queda embarazada comienza un trato no de hostigamiento pero sí “raro”. Su embarazo de alto riesgo donde claramente la entidad empleadora no garantizó absolutamente ningún resguardo en su salud mental o física, porque ella hasta el último día laboral tuvo que hacer terreno. Es importante que, en el contexto laboral, hay asistentes sociales que salen a terreno y otras no, ella salía a terreno, por lo tanto se genera un conflicto potente en términos de lo que podía afectarla. Ella indica que hasta el último minuto tuvo que hacer terreno ya que no estaba en posibilidad de hacer abandono del entorno laboral, ya que tenía un hijo de 12 años, y al realizar la pericia su hijo menor tenía un año nueve meses. Ante la limitante de no tener cómo sustentar al hijo mayor y el que viene en camino, se encuentra en la necesidad de mantenerse en el trabajo que vulneraba todos sus derechos. Ella no tuvo pre ni posnatal porque estaba con contrato honorarios, y cabe recalcar que hay una diferencia cuando una mujer queda embarazada en el contexto laboral - aunque va a depender de la jefatura y de la cosmovisión que tenga la estructura orgánica - porque en un contexto laboral la valoración hacia una mujer es distinta que la que hay cuando un hombre es padre, por lo tanto la mujer siempre va a tener mayor riesgo de menoscabo por su condición de mujer. Comienza un agobio contra ella, lo que implica el haber estado bajo la alta vulneración de ejercer el trabajo sin ningún miramiento, de hecho cuando faltó al contexto laboral tuvo que realizar compensación horaria, y cuando faltaba era por razones de salud, porque tenía que ir al consultorio o se sentía mal, y aun así tuvo que hacer compensación horaria. Es decir, la Municipalidad de Paihuano no se hace cargo de que ella está embarazada. Ella se incorpora laboralmente a la semana después de haber tenido a su hijo El gran factor protector con que



cuenta le periciada es la madre de su ex pareja, su ex suegra, que es la abuela del niño pequeño que debe tener dos años, quien lo ha cuidado. Quien soporta la mujer es otra mujer, que es quien se queda con el hijo de la periciada a la semana de nacido. El establecimiento de vínculos entre madre e hijo se encontraba, más que deteriorado, absolutamente ausente. Indica que llegaba a su casa bajo contexto de alta melancolía, y al llegar a casa sentía que para su hijo era una desconocida. Cuando se reincorporó al contexto laboral hubo hostigamiento, denigración, le quitaron dos programas, de ganar \$1.300.000 pasó a ganar \$400.000, sin informársele el porqué de su disminución horaria. Comienzan a discriminarla, hay malos tratos, ella envía correos que no eran respondidos por las jefaturas directas o indirectas, escenario conocido por la Municipalidad. Es importante develar esto porque la municipalidad no actúa ante este contexto de vulneración de derechos grave, y esta gravedad se da porque cuando llega un hombre siendo padre al mismo contexto laboral no ocurre nada de lo que le ocurre a ella, esto ocurre por la condición de ser mujer, y esto está instaurado en organismos de cualquier índole, por eso es tan importante la protección laboral establecida en el Código del Trabajo. Lamentablemente en las municipalidades la mayoría de estos trabajos es bajo la figura de honorarios, lo que es complejo para la mujer y madre. La sintomatología presentada en el embarazo, ante el agobio y embarazo de riesgo, y el posterior trato indigno efectuado por las jefaturas de la Municipalidad, sumado al menoscabo de su sueldo, severamente, porque es severo lo que hacen con ella, comienza sintomatología de angustia, ansiedad, sudoración de manos, caída de pelo, temores, inseguridades, anhedonia, ideación suicida y lo que la frena a ella son sus hijos, lo que suele ocurrir a las mujeres. En los Test de ansiedad y depresión, pondera con gravedad. Sumado a ello, el daño moral ocurre por la traumatización, que es cómo ella actuaba antes y después de la situación. Antes, a ella le gustaba salir a trabajar, se acoplaba bien a los contextos de trabajo y tiene debido del deber ser y cumplimiento de horarios, de ser oportuna en los contextos laborales por su historia familiar, de provenir de una familia muy normativa. Posterior a ello se presentan las lesiones y secuelas psicológicas. Las lesiones se dan cuando existe un deterioro en su funcionamiento personal, social, educacional, y laboral. Aquí hubo un deterioro de su funcionamiento laboral porque ella ya no lograba experimentar lo mismo, condicionado por un contexto en el que no podía generar el estado de felicidad en que llegaba antes. Comienza un cuestionamiento en su seguridad, en su yo, y al no entender qué está pasando comienza a sentirse culposa. Dentro de las secuelas psicológicas que se encuentran con la temporalidad, es decir, pese a que ha pasado el tiempo, si se reabre el contexto la persona vive la situación como si hubiera ocurrido ayer y eso es lo que le sucedió a Francesca en el momento en que se practica la pericia. Ella presentó



lesiones y secuelas por la vulneración sufrida en la Municipalidad de Paihuano.

Se le solicita precisar, por la abogada que la presenta, el tiempo desde el cual realizadas las pericias psicológicas, contestando que fueron cuatro sesiones el año pasado. Precizando cómo la vio al momento de la develación, cuando ella inicia el relato está bien, pero cuando se ahonda en el proceso de traumatización vivido en el contexto laboral hay desborde emocional, aflicción emocional, intranquilidad, mucho llanto y en su expresión – aunque la sesión fue a través de video llamada -, la entrevista fue a tal nivel de profundidad que se pudo apreciar el contexto psicológico, y aquí hay otro tema psicológico, en que ella presenta mayor afectación por el deterioro vincular que es irreparable entre su hijo y ella, lo cual es muy relevante porque cuando nos encontramos ante vulneraciones de derechos como es estar sujeta a contratos o honorarios, lamentablemente es algo que no se repara, se perdió ese escenario, no se puede retroceder a lo que ya no viviste con tu hijo. Con el nivel de riesgo de embarazo, ella a la semana ya estaba operando laboralmente, lo que es insólito. El diagnóstico clínico es que presenta daño moral con lesiones y secuelas psicológicas. Dentro de los diagnósticos asociados al daño moral, sería trastorno ansioso, trastorno depresivo y estrés postraumático por la vulneración de derecho por forma de operar de la Municipalidad. Su opinión profesional, desde el punto de vista psicológico, es que debe haber una reparación por la Ilustre Municipalidad de Paihuano y ella no sólo debería ser financiera sino que también en términos de acompañamiento, en virtud de la situación que ella vivió, porque ella requiere tratamiento psicológico.

La abogada de la contraria pide a la perito que aclare si la actora trabajó en la Municipalidad de Paihuano y actualmente en la de Vicuña. Aclara que no sabe si pasó inmediatamente a trabajar en la Municipalidad de Vicuña. Señala que no corroboró el tema de los horarios o de la firma de asistencia, (ya que) en términos prácticos es cosa de mirar las carpetas dentro de cómo funcionan las municipalidades, las municipalidades tienen ese protocolo de actuación, no le surgió la duda en ese escenario porque es una práctica habitual de las municipalidades. Respecto de los programas, sabe que los programas pueden ser externos y a quien se le entrega el financiamiento es a la Municipalidad, pero el financiamiento es externo. La perito corroboró que los programas son externos, que Habitabilidad pertenece a desarrollo social, y señaló saber de qué se tratan los programas. Respecto de la afectación por la muerte de su padre que no fue debidamente manejada, puede determinar que su afectación psicológica no viene de esa situación porque son situaciones distintas. Debe haber procesos de acompañamiento, pero en términos reales cuando hace análisis respecto de la vulneración de derecho laboral, es cuando viene toda



la sintomatología descrita. En ningún caso están relacionados los escenarios, ambos son de aflicción, pero el de vulneración es el que tiene en este momento a la periciada con la sintomatología descrita. Respecto de su apreciación de una depresión severa, y si esto afecta su trabajo, señaló que depende de si la persona logra establecer una diferenciación - porque ella tiene mucho deber ser - logra una diferenciación respecto de los contextos laborales, de los que es muy respetuosa. Su deber ser es tan potente que va a dar cumplimiento, pero ello no signifique que no tenga sus afectaciones emocionales activas. Si se tiene un duelo porque, por ejemplo, ha muerto padre o madre, se puede seguir funcionando pese al contexto de aflicción emocional que puedes tener, respecto de la municipalidad de Vicuña no indagó porque claramente ahí no estaba la afectación.

Al tribunal, aclaró que la carpeta investigativa consiste en los antecedentes que proporciona la abogada doña Rocío respecto de los antecedentes de tribunales.

#### **E). Testimonial:**

1.- Hellen Carol Bustillos Morales, RUT N° 15.940.243-7, soltera, arquitecto, domiciliada en Manuel Orrego 3876, Peñuelas, Coquimbo. Conoce a Francesca Rojas ya que trabajó con ella en la Municipalidad Paihuano en los años 2017-2018. La conoció antes porque llegó con la nueva administración que ahora está vigente. Se desempeñaron juntas en el programa Habitabilidad. La testigo antes era SECPLAN, por lo que manejaba todas las compras, cuando llegó la nueva administración tenían que gastar los fondos y ahí conoció a Francesca, que estaba en ese programa y no habían comprado nada. Ahí la sacaron de SECPLAN y pasa a ser arquitecto colaborador o patrocinante, dependiendo de lo que le pedían en SECPLAN y una de las funciones fue Habitabilidad, que le dieron como extra de las funciones normales, pero a honorarios. Este programa Habitabilidad consistía en levantamiento de personas vulnerables y mejora de calidad de vida a través de la vivienda, por eso necesitan arquitectos y trabajadores sociales, dependiendo lo que se requiera por el Municipio. Francesca desempeñaba sus funciones en el Municipio y en lugares de la comuna, tenían que desplazarse. Tenían cumplimiento de horario, al pasar a honorarios, tenían que firmar un libro a solicitud de la nueva administración que está vigente. Esa firma de libros era por área, la testigo firmaba en SECPLAN y Francesca en Dideco. Francesca tenía que responder de sus labores a una jefatura, siempre se coordinaba de esa forma y los pagos eran contra un informe laboral firmado por control interno, cada funcionario, la gente de finanzas y el administrador o alcalde, no recuerda cuál de los dos firmaba. La jefatura de Francesca era Pablo Elgueta, el encargado del programa y otra chica, Jessica, no recuerda apellido, era SECPLAN, llegaron con la nueva administración, eran



encargados del programa, hubo varios cambios ahí, hubo un SECPLAN y después lo cambiaron. El informe laboral debía ser mensualmente presentado y era condicionante para el pago. Cuando trabajó con Francesca ella advirtió su estado de gravidez a Pablo Elgueta, jefe de programa. La testigo también estaba embarazada, avisaron a los conductores para que no anduvieran tan rápido, avisaron al alcalde y se sabía porque se notaba, el embarazo no se puede disimular. Francesca continuó desarrollando funciones en el Municipio en las mismas condiciones previas al embarazo. Cuando se enteraron del embarazo de la testigo cambió el trato, no firmaron su contrato, pidió que se realizara y no lo hacían, cuando había decretos u oficios que debían ser firmados la dejaban dos horas esperando de pie en una fila, sin que la dejaran pasar, y a Francesca también. Hay un sistema de aislamiento y agotamiento permanente, en horarios, cuestionamientos, llegada al lugar de trabajo, cuestionamientos incluso en cuanto al tiempo de colación. Francesca no tuvo derecho a pre ni a post natal y esto lo sabe porque tuvieron que firmar el término de programa de Habitabilidad, la gente de Habitabilidad le pedía informes y tenía que coordinarlo con Francesca, esto porque fue posterior a que la testigo se fue el 30 de abril. Señala la testigo que ella se fue en abril porque su hija nació antes. Francesca tuvo que sacarse leche frente a sus compañeros de trabajo porque tuvo que volver a la semana de parir, lo sabe porque la tuvo que llamar porque tenían que coordinar las firmas de Habitabilidad que era para dos familias, le preguntaba porque obviamente quería saber su estado y porque sabía de las condiciones de maltrato que había en el trabajo. Se enteró también de que su hijo tuvo un problema, estuvo hospitalizada. La testigo señaló que en su caso perdió la leche, su hija tuvo fractura de clavícula, Francesca no perdió la leche porque se la sacaba allí, Francesca tenía que hacer levantamiento social del programa, es decir, si las personas cumplían o no estándares para optar al programa. La testigo veía lo técnico, de infraestructura, y Francesca lo social, se hacía una ficha que se entregaba a FOSIS o MIDESO. En este programa la jornada era de lunes a jueves, Francesca iba en la mañana como hasta las 4, la testigo tenía dos programas más y a veces se repetían las personas por la vulnerabilidad, evaluaban a las mismas personas ya que eran pocas las personas que calificaban, y dentro de ese horario se coordinaban, había previa coordinación con las personas que las transportaban, no siempre había disponibilidad, Francesca tuvo a veces que llevar a la testigo en su auto particular. Los programas de Francesca eran Autoconsumo y Vínculos, no recuerda bien. Francesca ingresó a Municipalidad de Paihuano en 2016 o 2017, llegó con la nueva administración. Francesca no tenía derecho a días compensatorios, los funcionarios debían ofrecer más horas extras o había que cambiar horarios para los eventos extra, no contrataban más gente sino que los mismos funcionarios tienen que hacer horas extra o



HXXXBZKSZ



cambiar el horario para ir a las actividades extra, como aniversario de la comuna, día de la madre, día del padre, actividades en el verano, feria costumbrista, en sábados y domingos incluso, usan a los funcionarios fuera de horario de trabajo, a veces hasta las 9 de la noche y no hay compensación de ningún tipo. Francesca, en cuanto a su desempeño, señaló, todo se programa y se respalda con el informe, por tanto sí cumplía con todos los programas de los que era parte, el jefe revisaba, se coordinaba con jefatura, después lo revisaba la DIDECO, Jessica o Pablo porque sin eso no hay firma y no hay pago, entregaban la plata porque eran fondos externos. Las razones por las que Francesca no continuó prestando servicio fue porque no pudo cumplir función de apego con su bebé, el que nació con problemas y no podía cumplir, ella sufre, tiene un estrés, se suma un maltrato de no poder amamantar a su hijo, hay un maltrato a la maternidad, te van aislando y eso lo vivió la testigo, es una conducta del Municipio: no escuchan, no responden correos, eso genera un estrés permanente y daño psicológico, no se aguanta esa presión. Francesca solicitó ejercer ese derecho, no sabe si manera formal, ella informó pero tenía miedo de que la despidieran porque tiene otro hijo y es ella quien se hace cargo de él.

Al contraexamen, señaló que Habitabilidad era un programa externo, los fondos venían del Ministerio de Desarrollo Social, pero no sabe si era FOSIS, hay un cruce. El programa no sabe si daba lineamientos sobre las personas que debían contratar y las funciones que se debía cumplir, ya que no accedió al convenio sino solo al contrato, ya que a ella la contrataba la Municipalidad, el convenio lo manejaba Pablo Elgueta. La testigo dejó de ir al Municipio, dejó de trabajar el 30 de abril. Cuando fue la feria costumbrista, dijo que no iba a ir hasta que no le firmaran el contrato. Hasta el 9 abril fue presencialmente, después su hija no estaba creciendo y su médico le pidió que dejara de trabajar. El 30 abril dejó de trabajar porque hicieron cuenta pública y tuvo que hacerlo vía remota. El hijo de Francesca nació en junio y su hija nació en mayo.

**2.-** Erika del Rosario Vera Arancibia, dueña de casa, RUT N° 10.243.090-5, 55 años, viuda, dueña de casa, domiciliada en Calle 11 de Septiembre, N° 2635, La Serena. Viene de testigo de Francesca Rojas por sus derechos laborales de pre y post natal no cumplidos en su trabajo. Conoce a Francesca porque vivió con ella en la casa su embarazo, todo eso, no todos los días pero venía durante la semana y fin de semana, veía la situación de Francesca. Francesca cumplió funciones en el Municipio de Paihuano, entró a trabajar en abril de 2017 le parece, no recuerda bien la fecha. Ella trabajó hasta septiembre de 2019, no recuerda exactamente la fecha. En cuanto a las funciones que prestaba en el Municipio, trabajaba con los abuelitos, no recuerda más. Su jornada laboral empezaba a las 8 mañana y salía como a



las 3 de la tarde, a veces hacía horas extra, a veces llegaba tarde. Prestaba funciones en Paihuano, salía a terreno. Recibía instrucciones, no sabe quién era su jefa. Lo sabe porque Francesca se lo comentó, ella le decía “hija, como vas a seguir trabajando en tu estado”, estaba bien gordita. No recuerda la fecha en que Francesca quedó embarazada pero estaba bien gordita cuando subía y bajaba cerros y ella se enfermó. Ella estaba embarazada cuando prestaba funciones para Municipalidad de Paihuano. En la estadía de Francesca en el Municipio cuando estaba embarazada trabajaba igual, un tiempo, los últimos meses se sintió muy mal, ella visitaba abuelitos en sus casas y subía y bajaba cerros, un tiempo la hospitalizaron por pre eclampsia porque le subía la presión. No tuvo descanso pre y post natal. La pre eclampsia y la hospitalización fueron cuando ella tuvo 8 meses y algo, casi a los 9 meses porque ella seguía trabajando, no le dieron el pre y post natal. Después de dar a luz, Francesca retorna al Municipio, tuvo a su hijo y a la semana y unos días más se recuperó un poco y salió a trabajar, el hijo se lo tuvo que cuidar la mamá de la parte paterna del bebé, ella no quería dejar de trabajar porque era el sustento de su hogar, porque aparte tiene otro hijo más, tenía que trabajar por obligación. No recuerda si la dejaban amamantar pero ella se sacaba su leche y la dejaba en el refrigerador, la abuela paterna la calentaba y le daba al bebé.

Al contrainterrogatorio, aclaró que es la mamá de Francesca.

3.- Miriam Carmen Rodríguez Selman, RUT N° 9.643.584-3, dueña de casa, domiciliada en San Isidro, sin número, Vicuña.

Señaló que conoce a la demandante porque es la madre de su nieto Alonso Parra Rojas. Sabe que Francesca trabajó para la Municipalidad de Paihuano, no recuerda el año. Sabe que en ese período que trabajó en Paihuano quedó embarazada de su nieto Alonso, en ese período Francesca no tuvo pre ni posnatal, lo que sabe porque la testigo la apoyó antes de tener Alonso cuando ella se enfermó y no tuvo descanso, cuando ella tuvo a Alonso a la semana se hizo cargo la testigo, con su hijo lo llevaba a los controles y hacía todo, ello porque no le dieron lo que a ella le correspondía, por eso le dijo a Francesca que se iba a hacer cargo de él para que no lo pusiera en sala cuna. Ella se lo dejaba a las 7 de la mañana y a las 4 y media o más tarde lo venía a buscar. Se sacaba leche y lo dejaba en una bolsita y además le daba relleno. Le dejaba a Alonso y Francesca se iba a trabajar, entraba a las 8:30 pero tenía dejarle el bebé a las 7:00 ya que vivía en El Durazno La testigo lo llevaba a los controles y vacunas porque ella no tenía permiso, no podía dejar de trabajar. Francesca trabaja actualmente en la Municipalidad de Vicuña, ella se fue porque después no la tomaban en cuenta, tuvo un problema ahí, tenía miedo de reclamar porque no quería perder su trabajo, no supo más porque se dedicaba a cuidar al nieto. En cuanto a la relación con Alonso, para él la testigo es su mamá, le dice



mamá porque se acostumbró con ella desde chiquitito pero ahora tiene más apego con Francesca, ello por el cuidado desde la semana de vida, además ella llegaba angustiada, mojada, tenía que sacarse la leche, daba pena porque no podía estar con su hijo, era triste, muy triste. Francesca trabajaba en la Municipalidad de Paihuano y tenía que salir a terreno, a veces trabajaba el día sábado, por el día de la tercera edad, a veces trabajaba los días domingo y la testigo tenía que cuidar al bebé.

Al contraexamen, aclaró que Francesca trabajaba sábados o domingos, ya que si hacían actividades para la tercera edad o día del niño ella tenía que ir igual.

4. Cristoffer Alejandro Parra Rodríguez, agricultor, RUT N° 16.526.947-0,34 años, soltero, chofer, domiciliado en, San Isidro, sin número, Vicuña, quien señaló que Francesca Rojas es su actual pareja, ella trabajó en el Municipio de Paihuano el año 2017 más o menos hasta 2019. Cumplía funciones de asistente social y algunos programas sociales, sobre todo con adultos mayores. Su lugar de trabajo era la Municipalidad, tenía jornada laboral desde las 8:30 hasta las 4, a veces has más tarde, de lunes a viernes. También tenían otras actividades en fin de semana, con adultos mayores, chilenidad, en la mayoría de los eventos tenía que estar ahí. Tenía una jefa cuyo nombre desconoce. Ella debía reportar los avances de su trabajo, el control era firmando un libro diariamente, la llegada y salida. Durante el periodo referido en que trabajo en el Municipio de Paihuano ella quedó embarazada de Alonso, hijo del testigo. El trato del Municipio fue distinto con su embarazo, ya no la consideraban para las cosas que lo hacían antes. No tuvo pre ni posnatal, tampoco tuvo derecho a amamantamiento, tenía que sacarse leche en la oficina y dársela al llegar a la casa, lo que sabe porque se quedó a cargo de Alonso porque en ese tiempo trabajaba de mecánico con su padre y cuando ella llegaba tenía que sacarse leche urgentemente porque en le trabajo no podía hacerlo, el cuidado de Alonso lo ejerció con su madre mientras Francesca se iba temprano a trabajar y después llegaba de vuelta. Su madre se llama Miriam Rodríguez. Francesca reclamó por el derecho a pre y posnatal y derecho a amamantar pero no le dieron, ella usó unas horas que tenía para descansar después de tener a Alonso, 3 o 4 días y después se tuvo que ir a trabajar. Las horas eran administrativas que las juntó y las usó. La relación de Francesca con Alonso no era buena porque salía temprano en la mañana y en invierno llegaba de noche, Alonso estaba durmiendo cuando ella llegaba. Actualmente la relación de apego es buena, ha mejorado.

**F. Confesional:** de don Hernán Ahumada Ahumada, Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, RUT N° 13.255.299-1, domiciliado en calle Balmaceda, S/N, Paihuano.



Señala que conoció a la demandante, ella era una de las prestadoras de servicio de la Municipalidad hace un par de años atrás, más o menos 2017 y 2018. No recuerda exactamente qué servicios prestaba ya que tiene unos 600 funcionarios, conoce las caras pero no sabe su cargo ni la forma en que prestaba servicios, hay jefes de área que saben esas cosas, En la Municipalidad tienen convenios de colaboración con organismos públicos, dependen de un convenio y no sabe cuál era el convenio específico de esta prestadora, tampoco sabe cuál era su jornada ni el departamento del que dependía. Los encargados de convenio manejan estos temas. Supo que Francesca estaba embarazada en el periodo que prestó servicios al Municipio porque ella lego un día a su oficina, se lo dijo, se sorprendió, no se notaba que estaba embarazada, le preguntó cuántos meses tenía y ella dijo que estaba próxima a tener su bebé pero que ella estaba dispuesta a volver a las semanas a seguir prestando servicios nuevamente, que tenía esa intención, por lo que le sorprendió bastante cuando llegó la demanda. No sabe si se le dio pre y posnatal ya que para eso están los jefes de personal y jefe de área, en el caso era y es Ema Pinto, no sabe si se le dio derecho a amamantar.

**G. Oficio:**

Ordinario 7R N°14481/2021 del Jefe de Sucursal Fonasa La Serena, que señala certificado de cotizaciones, cuenta de cotizaciones obligatorias de la demandante, correspondiente a enero de 2017 a diciembre de 2019, empleador Francesca Rojas Vera, periodo de remuneraciones declaradas y pagadas por renta \$642,353, fecha de pago, informado hasta noviembre de 2016 por 30 días trabajados. Emitido el 06 de Septiembre de 2021, firmado por el Director de Fonasa.

**Quinto:** Que, la demandada dedujo excepción de incompetencia pidiendo la declaración de incompetencia absoluta del tribunal por los fundamentos señalados en el considerando segundo de esta sentencia.

**Sexto:** Que, la parte demandante, al evacuar el traslado de la excepción de incompetencia, pidió se falle en la sentencia definitiva, señalando que aun cuando ha sido interpuesta como una excepción dilatoria, se trata de una excepción perentoria, ya que para resolver se requiere dilucidar la existencia o inexistencia de la relación laboral entre las partes, siendo esto una cuestión de fondo. Sustento de esta excepción es la inexistencia de la relación laboral, idéntico fundamento que se despliega en toda la contestación de la demanda. Sostiene la competencia, también en virtud de que, para determinar si es aplicable en este caso la ley 18.883, Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales, o el Código del Trabajo, hay que tener presente que la contraria pretende que entre las partes existió una relación meramente estatutaria desconociendo el principio de la primacía de



la realidad que hace concluir en los hechos que la actora se vinculó con el Municipio mediante una relación laboral real y efectiva, tal como se dará cuenta en el juicio. Citó al efecto sentencias de los tribunales superiores de justicia.

**Séptimo:** Que, el tribunal, en la audiencia preparatoria dejó la resolución para definitiva al resolver que se trata de una cuestión de fondo, para cuya resolución resulta necesario que se rinda y analice la prueba de las partes a fin de dilucidar si ha existido o no una relación laboral.

**Octavo:** Que, en este contexto, teniendo presente los términos de la excepción opuesta, procede analizar si este Tribunal es competente o no para conocer estos antecedentes.

**Noveno:** Que la parte demandada ha cuestionado la competencia del tribunal señalando que jamás existió una relación laboral regida por el Derecho del Trabajo entre las partes, ni un vínculo de subordinación ni dependencia de aquéllos regidos por el Código del Trabajo y que tal supuesto es improcedente en una relación fundada en un contrato de prestación de servicios entre una persona y un órgano de la Administración Pública, especificando que en este caso se trató de una contratación a honorarios por programa o convenio, lo que se encuentra expresamente regulado en el artículo 4 de la Ley 18.883, el que dispone que las prestaciones a honorarios se rigen en primer lugar por las reglas fijadas en el respectivo contrato, y que desconocer lo anterior significa desatender el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual el contrato es ley para las partes. Agregó que cada parte aceptó expresamente relación contractual, de manera que tanto los servicios que prestaba la actora, las obligaciones a las que estaba sometida, y los derechos que se le confirió mediante los contratos a honorarios celebrados, no crean relación laboral alguna, concluyendo que no existió vínculo laboral sujeto a subordinación y dependencia, sino un vínculo sustentado en una relación estatutaria sujeta a normas especiales y, por tanto, no se pueden aplicar las normas del Código del Trabajo o sus leyes complementarias, al contrario de lo que sostiene la actora en cuanto a que se trata de una relación laboral encubierta. No obstante, no es posible establecer a priori que la existencia de un contrato de prestación de servicios a honorarios devenga necesariamente en la aplicación de las normas propias del Código del Trabajo, ya que para ello resulta forzoso determinar primeramente la naturaleza jurídica de la relación contractual que vinculó a las partes, de lo que dependerá la intervención del tribunal en el conocimiento del fondo de lo discutido y sólo en caso de tratarse de un contrato de carácter laboral será procedente entrar al análisis de las peticiones del demandante así como respecto de las defensas de la demandada, que no serían materia de pronunciamiento de no ser la relación de tipo laboral. Pues bien, en esta tarea cobra relevancia la prueba allegada



por las partes, de las cuales se desprende sin lugar a dudas que la actora se encontraba ligada con la Municipalidad de Paihuano por medio de diversos contratos de prestación de servicios a honorarios que se suscribían año a año encubriendo una relación laboral, toda vez que durante el período referido desempeñó regularmente sus labores profesionales como **asistente social**, en una jornada laboral de 22 horas semanales de 08:30 a 14:00 horas de lunes a jueves, ello sujeto a control horario y registro de firma en libro de asistencia, desempeñándose en el desarrollo de tres programas diversos: el Programa Vínculos, el Programa de Habitabilidad y el Programa de Autoconsumo, conforme con los sucesivos y paralelos contratos a honorarios suscritos, realizando tareas propias de su profesión de asistente social. y que lo cierto es que en los hechos existió una relación laboral regida por el Código del ramo, al cumplirse con todos los presupuestos que dispone el artículo 7 del referido cuerpo legal, y por ello debe aplicarse lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 8 del Código Laboral. No obstante, en primer lugar se debe analizar los hechos a la luz de las definiciones de contrato de trabajo y de contrato de arrendamiento de servicios, de forma de poder aclarar los aspectos comunes y las diferencias entre ambas figuras, luego de lo cual se puede subsumir la situación jurídica de la actora en alguna de ellas. Lo primero, entonces, es tener presente que el artículo 7 del Código del Trabajo dispone que el contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada y, a su turno, el artículo 1915 del Código Civil señala que el arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado. Pues bien, los elementos esenciales de cada contrato, conforme con el 1444 del Código Civil y que les son comunes, corresponden a la prestación de servicios de una persona a otra y el pago de ésta última por dichos servicios, mientras que el elemento diferenciador consiste en la subordinación y dependencia de la parte que presta los servicios para con aquel que paga por ellos, elemento de la esencia del contrato de trabajo que no se da en el caso del contrato de arrendamiento de servicios. Ahora, respecto del elemento que diferencia a ambos contratos, cabe tener presente que la palabra subordinación, etimológicamente proviene del latín sub-ordine, que quiere decir “estar bajo las órdenes, mando o dominio de otro”. Por la subordinación, el trabajador se somete a la dirección, control y fiscalización del empleador en cada una de sus tareas, sin que tenga poder decisorio respecto de las acciones que realizará. Este elemento esencial le da su fisonomía al contrato de trabajo y, en consecuencia, se puede señalar que por contrapartida la característica



del arrendamiento de servicios dice relación con la falta de sometimiento del que entrega los servicios a un poder de dirección de quien paga por ellos, el que podrá exigir el cumplimiento siempre y cuando ello no implique someter a su contraparte a su dirección control o supervisión. Explicitada la conclusión expuesta precedentemente, corresponde establecer si la prestación de servicios personales de la actora se ejecutó bajo dependencia y subordinación de la I. Municipalidad de Paihuano y, para determinar aquello, resultan ilustrativos los elementos indiciarios de aquella vinculación especialmente característica de un contrato de trabajo, reconocidos por la doctrina y jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, bastando que existan algunos de ellos, a saber: a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento; b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo; c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores; d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparta el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador; e) Las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador; f) La obligación de rendir cuenta del trabajo ejecutado cuando no obra por su cuenta sino por disposición del empleador. Esto significa que el trabajador o dependiente no tiene autonomía de gestión, sino todo lo contrario, el empleador debe ser enterado si la prestación de servicio se ha realizado conforme con lo dispuesto por el empleador, quien en uso de sus atribuciones de mando y dirección establecerá los mecanismos para constatar esta obligación; g) Obligación de mantenerse a disposición del empleador, que se materializa por la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, en forma estable y continua, aun cuando no tenga trabajo por razones no imputable a él, dentro de un marco jurídico-personal, que se traduce en la facultad del empleador de requerir la presencia del trabajador, de entregarle instrucciones y de dirigir la prestación de servicios; h) La prestación de servicios se desarrolla en el establecimiento municipal, con la responsabilidad del uso apropiado por el trabajador. Dentro de estas premisas sobre las cuales se construye o deduce jurídicamente la existencia de una relación de subordinación y



HXXXBZKSZ

dependencia del prestador de servicios personales para con su contraparte contractual, tenemos que la prueba producida en audiencia de juicio evidencia la concurrencia de prácticamente todas ellas. Así las cosas, para comenzar, la obligación de la trabajadora de dedicar al desempeño de la labor convenida un espacio de tiempo significativo se encuentra acreditada mediante prueba confesional, testimonial y documental. Respecto de la primera, la actora señaló que efectivamente se desempeñaba en la Municipalidad de Paihuano, dentro de sus dependencias, debiendo, además, salir a terreno en atención a las labores de atención de personas vulnerables en sectores alejados de la comuna, lo cual es ratificado por los testigos allegados por la demandante, así como por los testigos de la demandada, quienes señalaron conocer a la demandante ya que esta se desempeñaba en las dependencias municipales, señalando incluso doña Ema Pinto Espinoza que doña Francesca en 2017 y 2019 trabajó en la Municipalidad de Paihuano, bajo modalidad de honorarios, y que en virtud del contrato de Vínculos era con horario de 22 horas. En el mismo sentido depuso Jessica Silva González, quien además señaló ser superior jerárquica o jefa de Francesca, pese a que en un principio fueron compañeras de trabajo, ambas bajo modalidad de honorarios. Por otra parte, los testigos de la demandante están contestes en que la actora concurría diariamente a su lugar de trabajo, no solo de lunes a viernes y no siempre en un horario acotado ya que a veces debía concurrir de noche, o en fines de semana. Por su parte, la documental aportada consistente en convenios entre el MIDESO y la Municipalidad, respecto del Programa Vínculos así como los contratos entre el ente edilicio y la demandante dan cuenta de la existencia de horarios definidos. Éste es uno de los elementos que configura la existencia de la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento, como es del caso. La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor contratada, asimismo, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo, según los dichos de los testigos de la demandante que indican un horario que iniciaba a las 8.30, terminaba a las 14.30, volviendo generalmente la actora al hogar a las 16 horas, sin perjuicio de las ocasiones que debía quedarse realizando horas extraordinarias, y de lo que dan indicios también el absolvente Sr. Alcalde de la Municipalidad de Paihuano y los testigos de la demandada, quienes conocían a la demandante y encuadran su presencia en el Municipio de forma habitual y no accidental. Por otra parte, ha quedado meridianamente establecido que en el caso de marras la trabajadora no tenía la pretendida libertad para realizar el trabajo según sus directrices y conveniencia, ya que éste debía ceñirse a las pautas de dirección y organización impartidas por el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Tanto es así, que se controlaba su





ingreso y salida, y las salidas a terreno, que debían ser efectuadas previa coordinación con la jefa directa, esto es, con doña Jessica Silva. Más aún, para acceder al pago, debía acompañar informe de todas y cada una de las tareas realizadas, siendo este informe visado por DIDECO, para posteriormente ser derivado a finanzas. De este modo, no es efectivo que los convenios hayan podido ser ejecutados por la actora de cualquier manera y en cualquier horario, es decir, no es efectivo que se entregara un “producto”, como indicaron las testigos, y como se pretende en los diversos convenios aparejados por la demandada, respecto de los Programas Habitabilidad, Vínculos y Autoconsumo. A este respecto, la demandada, en diversas oportunidades, señala que las directrices provenían de los convenios, es decir, que eran impuestas por la entidad que financiaba cada proyecto (MIDESO y FOSIS), cuestión que para efectos de la materia debatida carece de relevancia para dilucidar la naturaleza del vínculo, puesto que el hecho de que exista una relación de la Municipalidad con un tercero, con el fin de obtener recursos para llevar a cabo sus fines, no obsta a la supervigilancia fáctica que la Municipalidad ejerció en los hechos, y que se tradujo especialmente en controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte de la trabajadora. En este sentido, se puede hacer un símil con cualquier empresa que recibe financiamiento de terceros (sus clientes), los que le dan instrucciones precisas acerca del resultado pretendido (por ejemplo la construcción de un edificio específico), en cuyo caso no puede pretenderse la inexistencia de este control en la forma de ejecutar la labor por el hecho de que el lineamiento esté determinado por dicho tercero y no estrictamente por el empleador. Es más, de la sola lectura de los decretos alcaldicios aparejados por la demandada, se desprende que las labores ejecutadas por la actora no cumplen con las características de un arrendamiento de servicios, y mucho menos con la normativa estatutaria contemplada en el artículo 4 de la ley 18.883, toda vez que claramente no se trataba de labores accidentales, al punto que la actora los desempeñó durante dos años y todos los programas han continuado su ejecución hasta el día de hoy, conforme con lo expresado por la testigo de la demandada sra. Silva González al Tribunal. A mayor abundamiento, no puede sostenerse que las labores de la actora no sean las habituales y propias de toda municipalidad; uno de cuyos pilares es precisamente el servicio a la comunidad, especialmente a los más vulnerables, sea por sus condiciones de vivienda, de ingresos, de nutrición, o de nivel etario, es decir, precisamente las que desarrollaba la actora. Si bien la demandada ha señalado que en el caso se trataba de un cometido específico, en los hechos aquello no es efectivo, atendida la permanente renovación de los referidos programas. Sin duda en el caso concurre claramente la obligación de rendir cuenta mensual de cada una de las actividades realizadas, lo que es subrayado por los testigos de la demandada así como por la testigo de la



HXXXBZKSZ

parte demandante Hellen Bustillos Morales, quien fuera compañera de trabajo de la actora, quien recalca que no obraban por cuenta propia sino según las disposiciones del empleador, excediendo con creces incluso las jornadas ordinarias, obligándoseles a trabajar en actividades extraordinarias tales como el día del niño, la Teletón, la feria costumbrista, entre otras, las cuales en nada se relacionan con los programas bajo los cuales estaban contratadas y ni siquiera son mencionadas en los convenios. Esta es una muestra de que la trabajadora demandante no mantuvo autonomía de gestión, sino por el contrario, su empleadora, además de ser informada acerca de cada una de las gestiones efectuadas por la trabajadora, y si la prestación de servicio se ha realizado conforme con lo dispuesto por ella, imponía obligaciones de índole diversa a las plasmadas en el contrato, derribándose con ello la lejana escasa posibilidad de determinar que se tratara de un cometido específico. Con esta última observación se advierte, además, la existencia de la obligación de la demandante de mantenerse a disposición del empleador en forma estable y continua, aun cuando no se tratare de sus labores cotidianas, en un marco jurídico-personal, que se traduce en la facultad del empleador de requerir la presencia del trabajador, de entregarle instrucciones y de dirigir la prestación de servicios; finalmente, se constata que la prestación de servicios se desarrolla en el establecimiento municipal, con la responsabilidad del uso apropiado por la trabajadora, quien se sujeta a sus normas. Así las cosas, no nos encontramos ante la existencia de una relación de carácter civil cuya existencia autoriza expresamente el artículo 4 de la ley 18.883, puesto que es sabido que los órganos de la Administración del Estado se rigen por el principio de legalidad, de manera que para aplicar la facultad que les otorga la norma citada precedentemente, no pueden apartarse de los requisitos que ella impone, esto es, que se trate de labores accidentales, o que se trate de un cometido específico. Es también importante traer a colación el principio de primacía de la realidad, puesto que en un contrato a honorarios el prestador de servicios cuenta con ciertas condiciones de libertad de gestionar su trabajo, de definir lineamientos, horarios o lugar de trabajo, que no se dan en la especie, aun cuando en los decretos alcaldicios y contratos se recalque que se trata de un contrato a honorarios y que la demandada no adquiriría el carácter de trabajadora. Por el contrario, en este caso la supuesta prestadora de servicios debía estar disponible para requerimientos de diversa índole y en horarios nocturnos o de usual descanso como es el fin de semana. Por cierto, las Municipalidades pueden, y en muchos casos se ven constreñidas a celebrar contratos a honorarios para cubrir necesidades propias de la institución, pero en tal caso debe respetar el estatuto jurídico del prestador, en lugar de aprovechar su inestabilidad laboral para aumentar su carga de trabajo. Por tanto, si bien esta magistrada es consciente de que las Municipalidades no pueden contratar



HXXXBZKSZ

personas bajo las normas del Código del Trabajo, ello no las abstrae de la aplicación del principio de la primacía de la realidad por lo que, constatada la existencia de los elementos que definen el contrato de trabajo, le deben ser aplicables las normas generales contenidas en el Código del Trabajo. Dicho principio de primacía de la realidad, se impone sobre la teoría de los actos propios invocada por la demandada, ya que del cúmulo de pruebas se advierte que las partes no están en condiciones de igualdad, manteniendo incluso la actora un sentimiento permanente de temor a perder su trabajo en caso de reclamar sus derechos, según se colige de la pericial y testimonial de la demandada.

**Décimo:** Que, se desprende del razonamiento anterior que, a la luz de lo dispuesto en el artículo 1° inciso 2° del Código del Trabajo, este Tribunal es competente para conocer acerca de las acciones relativas a despido indirecto, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, declaración de relación laboral y daño moral, de manera que la excepción de incompetencia será rechazada en lo resolutivo.

**Décimo primero:** Que, conforme con los razonamientos previos y en relación con los hechos que debían ser probados, se tiene por acreditada la efectividad de haber existido entre las partes una relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, desde el día 20 de abril de 2017 hasta el 23 de septiembre de 2019, y que realizaba tareas propias de su profesión de asistente social en los **Programas Vínculos**, de manera permanente, **Autoconsumo**, de convocatoria anual que se prolongaba por 9 meses en el año, **Habitabilidad**, también de convocatoria anual que se extendía por 10 meses, además del Programa Apoyo Integral al Adulto Mayor y Programa Vínculos Eje 2018, desde el 01 de diciembre de 2018 hasta el 31 de enero de 2019.

**Décimo segundo:** En cuanto al término de la relación laboral, en conformidad con el punto dos de los hechos a probar, señaló la demandante en su carta de autodespido que su ex empleadora no cumplió con obligaciones inherentes al contrato de trabajo ni reconoció su derecho a la protección de la maternidad, lesionando sus derechos, por lo que procedió a auto despedirse con fecha 23 de septiembre de 2019, fundado en la causal de terminación del contrato de trabajo prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador. En este punto, ha de tenerse en cuenta que el artículo 171 del Código del Trabajo señala: “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones



establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7.

En el caso, sustentó su alegación de incumplimiento en la no escrituración del contrato de trabajo; el no pago de las cotizaciones previsionales AFP, de las cotizaciones de salud FONASA y de seguro de cesantía AFC; el no reconocimiento y cumplimiento a las normas de protección a la maternidad, negando el ejercicio de derechos irrenunciables como el descanso previo y posterior al parto, la sala cuna, fuero maternal y el derecho para alimentar a hijo menor de 2 años; el no pago de feriado legal y feriado proporcional durante el periodo trabajado, incumplimientos graves y reiterados que fueron comunicados al empleador sin recibir solución, generando una situación de menoscabo y graves perjuicios en lo personal y patrimonial.

Por cierto, atendida la teoría del caso sustentada por la demandada, que es corroborada por los oficios emanado de las instituciones previsionales, la demandante no presenta pago de cotizaciones por parte de la Municipalidad de Paihuano en el período trabajado y, en el mismo sentido y dado que la demandada ha afirmado siempre estar frente a una contratación a honorarios, que se formaliza por un decreto alcaldicio, no consta en autos que la demandada haya dado cumplimiento a dichas obligaciones, siendo su deber acreditar el cumplimiento. No obstante, el incumplimiento que a juicio de esta magistrada reviste la mayor gravedad es la flagrante inobservancia de las normas de protección a la maternidad establecidas en los artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo, y que es aplicable a toda clase trabajadores, cualquiera sea su empleador. Conforme con las alegaciones de la demandante, ésta puso en conocimiento de sus jefaturas su estado de gravidez, siendo rechazadas sus licencias médicas por este concepto, lo que no acreditó. No obstante, en absolución de posiciones, el sr. Alcalde de la Municipalidad de Paihuano aseguró haber estado al tanto del estado de embarazo de la demandante por cuanto ella misma se lo informó; en el mismo sentido, las testigos de la demandada, ambas funcionarias de la Municipalidad de Paihuano, señalaron conocer del embarazo de la actora, e incluso una de ellas, quien ejercía como su superior jerárquico (DIDECO), indicó que, pese a notar que se había reintegrado pronto a sus labores después del parto, no informó de ello a sus superiores ni tomó medida alguna para resguardar el bienestar de la madre. Debe precisarse que las testigos de la demandada ocupaban y ocupan los cargos de Jefe de Personal y DIDECO, es decir, son superiores jerárquicos de la demandante, ambas señalan que la actora volvió a trabajar aproximadamente un mes o un mes y medio después de tener a su hijo –en contravención a la testimonial y pericial de la demandante y absolución prestada por ésta, que indica que volvió a los siete días de nacido su hijo ya



HXXXBZKSZ

que no le aceptaban licencias médicas y que su descanso se atribuye a horas compensatorias trabajadas previamente, y aún así, estas jefaturas nada hicieron para corregir la situación de vulneración de los derechos maternales de la actora. Cabe aquí destacar que, si bien la demandante no ha rendido prueba que permita tener por acreditado que las licencias médicas le fueron rechazadas, no es ella quien debe demostrar el despliegue de conducta protectora de sus derechos sino su empleadora, no solo por el mandato específico del artículo 184 del Código del Trabajo, sino como emanación de los derechos constitucionales y humanos del trabajador. La pasividad demostrada por sus jefaturas ante una situación evidente como es el estado avanzado de gravidez queda de manifiesto en sus declaraciones, las que reafirman la nula proactividad en torno a la protección de derechos fundamentales como es el de la vida, y el de la integridad física y psíquica de la trabajadora. Llama aún más la atención el hecho de que doña Jessica López, Directora de Desarrollo comunitario de la Municipalidad, de quien la demandante dependía en su quehacer diario, haya declarado que en cumplimiento de las normas de protección de la maternidad, otra trabajadora, en la misma condición jurídica que la demandante, ha accedido a pre y posnatal y que ello vendría a justificar que la actora retornó al trabajo por voluntad propia, cuestión que no se sostiene atendida la afectación emocional que naturalmente el hecho de no poder generar apego con un hijo recién nacido generó en la actora al tener que dejarle bajo el cuidado de una tercera persona a los siete días de vida. Esta situación, sin duda, constituye una forma de discriminación inaceptable, más aún cuando hace pocos años se extendió el periodo de descanso posnatal con el fin de proteger aún más el bienestar de las madres y el desarrollo de los hijos, alcanzando hoy las 24 semanas, atendida la importancia del amamantamiento y el apego madre-hijo. Estas formas de discriminación están expresamente sancionadas por nuestra legislación interna, así como por instrumentos internacionales como la Convención Belém do Pará, sobre Prevención, Sanción y Erradicación de toda forma de violencia hacia la mujer y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Así las cosas, la demandada ha incumplido con sus deberes derivados de la normativa contenida en los artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo, relativos a la protección a la maternidad, a los deberes de escrituración del contrato de trabajo, y del pago de sus cotizaciones previsionales, de salud y cesantía.

**Décimo tercero:** Que, conforme con lo antes razonado, se dará lugar a las prestaciones demandadas en razón del despido indirecto, aumentando la indemnización de años de servicio en un cincuenta por ciento dado que el término de la relación se verifica en virtud de lo establecido en el N° 7 del



artículo 160 del Código del Trabajo, considerando para efectos indemnizatorios una remuneración ascendente a la suma de **\$478.261**, atendida la forma de cálculo de las remuneraciones variables contempladas en el artículo 172 del Código del Trabajo para estos efectos, y que es la misma demandante quien ha señalado que desde el mes de marzo de 2019 sus ingresos bajaron a esa suma. Por cierto, atendido que no todos los programas se realizaban paralelamente siempre, debe entenderse que sus ingresos eran variables, lo que hace aplicable la norma señalada del artículo 172.

**Décimo cuarto:** Que, en lo referente a la excepción de prescripción opuesta en virtud de lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, atendida la fecha de notificación de la demanda, esto es, el 07 de Enero de 2020, se acogerá parcialmente la prescripción alegada a contar del 07 de Enero de 2018 para efectos del cálculo de feriado legal y proporcional, el que deberá ser calculado conforme con la misma base de cálculo señalada en el considerando precedente.

**Décimo quinto:** Que corresponde, también, pronunciarse sobre la procedencia de la declaración de la nulidad del despido fundada en el no pago de las cotizaciones previsionales de la actora, hecho respecto del cual no se ha rendido prueba alguna, pero que queda de manifiesto de acuerdo con la teoría sostenida por la demandada en cuanto a que se trataba de una prestación de servicios a honorarios. Sobre este punto, sin perjuicio de considerar que procede el pago íntegro de la cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo de la relación laboral, esta sentenciadora estima que, habiéndose establecido la existencia de la relación laboral mediante sentencia declarativa y teniendo su origen en un contrato a honorarios celebrado con un órgano de la Administración Pública, no procede aplicar la nulidad del despido, por cuanto el contrato a honorarios suscrito al amparo de un estatuto legal, como ha ocurrido en autos, está revestido de la presunción de legalidad que legitima el hecho de no haberse pagado las cotizaciones, quedando excluida esta situación de la hipótesis para la cual se previó la figura de la nulidad del despido. Por otra parte, dada la especial regulación que tienen los órganos del Estado, éstos no cuentan con la posibilidad de convalidar el despido a su voluntad, sino que requieren precisamente de un pronunciamiento judicial, en este caso, sentencia declarativa, que justifique el pago, por lo que no se dará lugar a declarar la nulidad del despido, tal y como lo ha resuelto la Excma. Corte Suprema en Rol 40.253-2017 sobre unificación de jurisprudencia de fecha 20 de agosto de 2018.

**Décimo sexto:** Que, sobre el feriado legal correspondiente al período que va desde el día 7 de enero de 2018 al 7 de enero de 2019 y el feriado proporcional desde el 8 de enero al 23 de Septiembre, no habiéndose



rendido prueba alguna orientada a acreditar que la demandante hizo uso de ellos, se acogerá la petición.

**Décimo séptimo:** Que, en cuanto al daño moral sufrido por la demandada en razón del no reconocimiento de sus derechos a la protección a la maternidad establecidos por la normativa constitucional y legal, e internacionalmente vía tratados internacionales de Derechos Humanos, que además provocó consecuencias adversas para su hijo quien fue privado de un desarrollo tranquilo y sin contratiempos de salud y de la necesaria y natural vinculación con su madre en sus primeros días de vida, culminando en el autodespido, así como dolor, angustia, malestar físico y aflicción por la grave afectación a sus derechos como madre y los de su hijo, cabe señalar que ellos han sido acreditados por medio de testimonial de doña Miriam Rodríguez Selman, quien en este punto refirió que el niño (hijo de la demandante) la llama mamá porque se acostumbró con ella desde chiquitito ya que lo cuidó desde la semana de vida, y que respecto de Francesca señaló que en la época ella “llegaba angustiada, mojada, tenía que sacarse la leche, daba pena porque no podía estar con su hijo, era triste, muy triste”. En el mismo sentido, la testigo Hellen Bustillos Morales señaló que “las razones por las que Francesca no continuó prestando servicio fue porque no pudo cumplir función de apego con su bebé, el que nació con problemas y no podía cumplir, ella sufre, tiene un estrés, se suma un maltrato de no poder amamantar a su hijo, hay un maltrato a la maternidad, te van aislando y eso lo vivió la testigo, es una conducta del Municipio, no escuchan, no responden correos, eso genera un estrés permanente y daño psicológico, no se aguanta esa presión”, agregando que Francesca solicitó ejercer ese derecho, pero tenía miedo de que la despidieran porque tiene otro hijo y es ella quien se hace cargo de él. Sin perjuicio de lo dicho, acredita especialmente el daño moral la pericia evacuada por la perito psicológica doña Katherine Véliz Osorio, quien al evaluar a la demandante y luego de exponer sus características principales, hizo hincapié en que la actora llega a los contextos laborales donde comienza la vulneración en un contexto de contrato a honorarios, y que al quedar embarazada comienza un trato no de hostigamiento pero sí “raro”, que presenta un embarazo de alto riesgo donde la entidad empleadora no garantizó ningún resguardo en su salud mental o física, porque ella hasta el último día laboral tuvo que hacer terreno ya que no estaba en posibilidad de hacer abandono del entorno laboral, ya que tenía un hijo de 12 años, y al realizar la pericia su hijo menor tenía un



año nueve meses. Ante la limitante de no tener cómo sustentar al hijo mayor y el que viene en camino, se encuentra en la necesidad de mantenerse en el trabajo que vulneraba todos sus derechos. Ella no tuvo pre ni posnatal porque estaba con contrato a honorarios, y en este punto aborda la discriminación en el contexto laboral hacia una mujer que va a ser madre, valorándose de manera diferente a la que hay cuando un hombre va a ser padre, por lo tanto tiene mayor riesgo de menoscabo por su condición de mujer. Agregó que comenzó un agobio contra ella, debiendo realizar compensación horaria cuando faltaba por razones de salud. Es decir, la Municipalidad de Paihuano no se hace cargo de que ella está embarazada. Ella se incorpora laboralmente a la semana después de haber tenido a su hijo, y que el establecimiento de vínculos entre madre e hijo se encontraba, más que deteriorado, absolutamente ausente. Indicó que llegaba a su casa bajo contexto de alta melancolía, y al llegar a casa sentía que para su hijo era una desconocida. Cuando se reincorporó al contexto laboral hubo hostigamiento, denigración, le quitaron dos programas, de ganar \$1.300.000 pasó a ganar \$400.000, sin informársele el porqué de su disminución horaria. Comienzan a discriminarla, hay malos tratos, ella envía correos que no eran respondidos por las jefaturas directas o indirectas, escenario conocido por la Municipalidad, la que no actúa ante este contexto de vulneración de derechos grave, que por cierto esto está instaurada en organismos de cualquier índole, por lo que cobra importancia la protección laboral establecida en el Código del Trabajo. Añadió que la sintomatología presentada en el embarazo, ante el agobio y embarazo de riesgo, y el posterior trato indigno efectuado por las jefaturas de la Municipalidad, sumado al menoscabo de su sueldo, originan sintomatología de angustia, ansiedad, sudoración de manos, caída de pelo, temores, inseguridades, anhedonia, ideación suicida. En los Test de ansiedad y depresión, ponderando con gravedad. Señaló que el daño moral ocurre por la traumatización y que con posterioridad se presentan lesiones y secuelas psicológicas. Las lesiones se dan cuando existe un deterioro en su funcionamiento personal, social, educacional, y laboral. Aquí hubo un deterioro de su funcionamiento laboral, condicionado por un contexto en el que no podía generar el estado de felicidad en que llegaba antes. Comienza un cuestionamiento en su seguridad, al no entender qué está pasando comienza a sentirse culposa. Dentro de las secuelas psicológicas, ellas dicen relación con la temporalidad, ya que pese a que ha pasado el tiempo,





si se reabre el contexto la persona vive la situación como si hubiera ocurrido ayer y eso es lo que le sucedió a Francesca en el momento en que se practica la pericia. Ella presentó lesiones y secuelas por la vulneración sufrida en la Municipalidad de Paihuano. Posteriormente precisó que al momento de la develación, cuando Francesca inicia el relato está bien, pero cuando se ahonda en el proceso de traumatización vivido en el contexto laboral hay desborde emocional, aflicción, intranquilidad, mucho llanto y en su expresión, apreciando que ella “presenta mayor afectación por el deterioro vincular que es irreparable entre su hijo y ella”, lo cual es muy relevante porque es algo que no se repara, no se puede retroceder a lo que ya no vivió con el hijo. Como diagnóstico clínico, señaló que presenta daño moral con lesiones y secuelas psicológicas y dentro de los diagnósticos asociados al daño moral, sería trastorno ansioso, trastorno depresivo y estrés postraumático. Su opinión profesional, desde el punto de vista psicológico, es que debe haber una reparación por la Ilustre Municipalidad de Paihuano y ella no sólo debería ser financiera sino que también en términos de acompañamiento, porque requiere tratamiento psicológico.

**Décimo octavo:** Que, asentada la existencia del daño moral, cabe determinar el *pretium doloris*. En este punto, cabe señalar que a juicio de esta sentenciadora, las secuelas psicológicas derivadas de la conducta negligente y discriminadora de las jefaturas de la Ilustre Municipalidad de Paihuano son graves no solo para la madre sino también para el hijo, quien fue privado de su posibilidad de generar el apego y bienestar emocional derivado de una vinculación temprana con la madre. Sin embargo, resulta difícil dimensionar lo que pudo afectar a una madre el tener que dejar en manos de terceros a su hijo solo una semana después de nacido. La falta de proactividad, de empatía, de resguardo del empleador hacia una de las trabajadoras, a la que además se puso en riesgo al no evitar que debiera hacer grandes esfuerzos físicos en estado de gravidez, llegando la actora a requerir hospitalización por pre eclampsia, con el consiguiente riesgo vital para madre e hijo, demuestra claramente que no existió voluntad alguna para evitar el daño, o para repararlo con posterioridad. Por el contrario, la testimonial de la demandante, especialmente de Hellen Bustillos, da cuenta de que tras retomar las actividades laborales la actora fue objeto de actos de discriminación, excluida de sus fuentes de ingresos, impedida de realizar una adecuada extracción de leche, etc., lo que es reafirmado por los dichos de los testigos de la propia demandada así como por el absolvente, quienes



señalan sin ambages no haber tomado medida alguna para aminorar el padecimiento de la madre, para salvaguardar la integridad del hijo, o para evitar los actos discriminatorios en contra de la funcionaria, manifestando el absolvente incluso su sorpresa ante la notificación de la demanda.

En razón de lo anterior y considerando, solo a mayor abundamiento, que es imperativo incorporar la perspectiva de género en la denuncia de este tipo de conductas institucionales, que deben ser erradicadas de todo contexto laboral, y especialmente de aquellos de carácter público y administrativo, en atención a las obligaciones estatales adquiridas por el Estado al suscribir convenios internacionales sobre derechos humanos de las mujeres, se accederá a otorgar el total de lo pedido por concepto de daño moral, esto es, la suma de \$20.000.000.-

**Décimo noveno:** Que la prueba que no ha sido expresamente mencionada, en nada altera las conclusiones alcanzadas por esta sentenciadora.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en las normas legales citadas y artículos 1, 7, 8, 67, 71, 154 y siguientes 160, 171, 172, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo se resuelve:

- I. Que se rechaza la excepción de incompetencia opuesta por la demandada Ilustre Municipalidad de Paihuano.
- II. Que se acoge parcialmente la excepción de prescripción opuesta por la demandada Ilustre Municipalidad de Paihuano.
- III. Que SE ACOGE la demanda interpuesta por doña **Francesca Nicole Rojas Vera**, asistente social, cédula nacional de identidad N° 17.293.436-6, en contra de la Ilustre Municipalidad de Paihuano, representada legalmente por don Hernán Ahumada Ahumada y, en consecuencia, se declara:
  - 1.- Que entre las partes existió relación laboral desde el 20 de Abril de 2017 hasta el 23 de septiembre de 2019.
  - 2.- Que el término de la relación laboral fue por despido indirecto, por haber incurrido el empleador en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.
- IV. Que SE CONDENA a la demandada **Ilustre Municipalidad de Paihuano** al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:



- 1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo por la suma de **\$478.261**.
- 2.- Indemnización por años de servicio, conforme con lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, a la suma de **\$956.522** correspondiente a 2 años de servicio.
- 3.- Recargo legal del 50%, conforme con el artículo 171 del Código del Trabajo a la suma de **\$478.261.-**
- 4.- Feriado legal, ascendente a la suma de **\$478.261** por el periodo entre el 07 de enero de 2018 y el 07 de enero de 2019
- 5.- Feriado proporcional, ascendente a la suma **\$ 318.840**, correspondiente a la compensación del feriado proporcional por el tiempo servido entre el día 08 de enero de 2019 y el 23 de septiembre de 2019, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.
- 6.- Indemnización del daño moral, ascendente a la suma de **\$20.000.000**.
- 7.- Todo lo anterior con reajustes e intereses, aplicables a todas las remuneraciones, indemnizaciones y prestaciones demandadas, conforme con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- 8.- Costas de la causa.

Notifíquese por correo electrónico a las partes.

Dictada por Leyla Velásquez Molina, Jueza de Letras de Vicuña.

