



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO
Escuela de Derecho

TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO CONTRATADOS A HONORARIOS.
Comentario de un caso.

Profesor Guía: Sr. Eduardo Darritchon Pool.
Tesisistas : Sr. Jorge Sandoval Pinilla.
 : Sr. Javier Medina Llarena.

TEMUCO, Diciembre 27 de 2005.

RESUMEN.

Esta exposición tiene por objeto el análisis de un caso relativo a la situación laboral en que se encuentran los funcionarios del Estado contratados bajo la modalidad a honorarios. Desarrollado mediante un breve análisis de la normativa pertinente, principalmente el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo. Dando cuenta además de lo señalado por la jurisprudencia y la doctrina frente a este problema. Todo lo anterior, sirve de base para nuestra argumentación frente al tema, desarrollada en la conclusión de este trabajo.

PALABRAS CLAVE Administración Pública - Contrato - Honorarios - Subordinación y Dependencia - Trabajadores.

INTRODUCCIÓN.

Varios años han transcurridos desde el primer fallo dictado por un tribunal en el cual se condenaba al Estado al pago de prestaciones de índole laboral en favor de un trabajador que formaba parte de la administración pública, y si bien ha habido otros, estos han sido la excepción.

Esta situación, que a nuestro entender debiera ser la regla general, surge a propósito de la distinción que realiza la Ley N° 18.834 conocida como Estatuto Administrativo, entre las diferentes especies de trabajadores que prestan servicios en el sector público, específicamente los contratados bajo la modalidad denominada *a honorarios*.

Así, se distinguen tres modalidades de contratación dentro de la Administración del Estado: de planta, a contrata y a honorarios. El problema se origina respecto de estos últimos desde que las normas que se les aplican son las del contrato privado que hubieren celebrado, no existiendo más derechos y obligaciones que los estipulados en él, aun cuando en los hechos estos realicen la prestación laborativa, cumpliendo con todos y cada uno de los elementos que de acuerdo al Código Laboral permiten configurar una relación de trabajo -principalmente la subordinación y dependencia- y de esa forma presumir la existencia de un contrato de trabajo y la consiguiente aplicación de la normativa laboral.

Lo particular de esta situación es que siendo el Estado el principal ente protector de los derechos de los trabajadores, en su calidad de garante de la Igualdad y Dignidad de la persona, sea en este caso, el principal trasgresor de estos, todo lo cual se expresa en los fallos de nuestra Corte Suprema al no reconocer los principios laborales aplicables y derechos de los cuales gozan sus trabajadores.

CAPÍTULO I.

ASPECTOS GENERALES.

1.- TRABAJO PÚBLICO Y TRABAJO PRIVADO.⁴

Esta distinción apunta a las diferencias que existen entre ellos. Entre las diferencias mas importantes podemos señalar las relativas al vínculo de dependencia a que se hayan sujetos en el desempeño de sus labores, así en el sector público ella es más estricta que la dependencia o subordinación a la que se someten los privados, y ella no se produce en relación a persona alguna, sino que dependen directamente del Estado, él es su empleador.

En cuanto al origen, la relación de Derecho Público emana de un nombramiento y se rige, en principio, por el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, y además por las leyes especiales de cada sector, en el sector privado la relación laborativa tiene su origen en un contrato, es convencional, además existe la figura denominada “relación de trabajo”, la que tiene relevancia porque permite presumir la existencia de un contrato de trabajo, reunidas ciertas condiciones señaladas por nuestro legislador laboral.

El régimen aplicable, tratándose del sector público es fundamentalmente, aunque no el único, el Estatuto Administrativo, el que no puede ser modificado por las partes, ni siquiera excepcionalmente. Los trabajadores del ámbito privado disponen de una amplia libertad para crear un estatuto que supere la regulación legal, esto es posible porque la ley laboral es el punto de partida, o el piso si se quiere, pero no el techo, es decir, no es el derecho que necesariamente ha de aplicarse en la relación laboral.

⁴ Esta distinción no dice relación con la discusión que existe sobre el Derecho del Trabajo, si pertenece al ámbito de lo público o privado, “Respecto de la vieja cuestión sobre si el Derecho del Trabajo es público o privado, consideramos que él se ubica precisamente en la zona gris de asuntos que evidencian la fragilidad de tal división”. THAYER ARTEAGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo*. T. I, 3ª edición, actualizada y aumentada. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1998, p. 15.

Si bien, entre ambas formas de trabajo existe una serie de diferencias que permiten distinguirlas de manera formal, creemos que esta circunstancia no incide en la naturaleza de la prestación que se realiza.

1.1.- TRABAJO PÚBLICO.

1.1.1.-PRECISIONES EN RELACIÓN AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO.

Normativa aplicable.

La expresión Estatuto Administrativo es posible entenderla de dos formas distintas, una es aquella que podemos denominar común y que la entiende como la ley que el legislador designa de esta manera. Otra denominada institucional que es atribuida por la jurisprudencia administrativa, que la concibe como un concepto jurídico, comprendiendo el régimen integral al que se encuentran sometidos los funcionarios públicos, sin distinguir las denominaciones que adoptan los diversos estatutos específicos y cuyo objetivo es regir la relación laboral pública.

Este último concepto abarca todos los ordenamientos parciales que se aplican en la regulación de los distintos órganos o instituciones de la Administración Pública, por lo cual no comprende solo al estatuto de aplicación general, sino que incluiría todos los estatutos que rigen al personal de la administración.² Así, la circunstancia de encontrarse algunos trabajadores sometidos a las normas del Código del Trabajo, no los priva en ningún caso de su condición de funcionarios públicos, ni se encontrarían excluidos de la fiscalización ejercida por la Contraloría General de la República, porque de acuerdo al concepto

² Cuando por mandato de la ley, el Código del Trabajo pasa a normar las relaciones jurídicas de los empleados con el servicio público en que se desempeñan, dicho código pasa a ser el Estatuto Administrativo que se aplica a estos funcionarios. Dictamen N° 27.438 de 1957, Contraloría General de la Republica.

institucional las normas del Código Laboral constituirían el Estatuto Administrativo aplicable a este tipo de trabajadores.³

También es posible entender la expresión Estatuto Administrativo en un sentido amplio, es decir, comprensiva de todo ordenamiento positivo que regula las relaciones entre la Administración del Estado y los funcionarios públicos. Los trabajadores que se desempeñan en instituciones del Estado adquieren la calidad de funcionarios públicos, ya que estas integran la Administración Pública, calidad determinada por la naturaleza del servicio que se desempeña, sin considerar las disposiciones que regulan estas relaciones.

Los funcionarios de la Administración del Estado se encuentran sometidos a un régimen de Derecho Público, el cual está preestablecido unilateral y objetivamente por el Estado, lo cual no significa que la calidad de empleado público se imponga forzosamente a una persona, ya que esta se incorpora libremente al régimen jurídico estatutario, lo cual es una expresión de la libertad de trabajo garantizada por la Constitución Política de la República.⁴

La Ley N° 18.834 se aplica de manera general a las relaciones jurídico-laborales de los funcionarios de la Administración del Estado y los servicios que la integran. De esta regla general solamente se excluyen los funcionarios que se rigen por estatutos especiales. Los funcionarios que se encuentran en esta situación excepcional están determinados en el artículo 156 de la Ley N° 18.834, disposición que precisa que estos estatutos especiales no

³ De acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 10.336 de 1964, Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, se establece que a ella corresponde, entre otras atribuciones, vigilar el cumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo, y por lo tanto las del Código del Trabajo, en cuanto texto legal aplicable a los funcionarios del Estado, al constituir desde el punto de vista institucional, el estatuto propio de dichos empleados.

⁴ PANTOJA BAUZÁ, Rolando. *Estatuto Administrativo Interpretado*, T. I, 6ª edición actualizada. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2000, p. 82.

se aplican a todos los funcionarios del servicio, sino únicamente a las personas que ejercen efectivamente las profesiones o realizan las actividades establecidas por dicho artículo.

La legislación que regula al régimen estatutario, al cual se encuentran subordinados los funcionarios públicos, se encuentra comprendida en la ley aprobatoria del Estatuto Administrativo general, el cual constituye el texto básico donde se encuentra la regulación, tanto orgánica como también la relativa a los derechos y deberes de los funcionarios de la Administración del Estado.

Es del caso señalar, que si bien el artículo 157 de la Ley N° 18.834, establece la derogación en forma expresa del DFL N° 338 de 1960, que constituía el anterior Estatuto Administrativo general, no se pronuncia respecto de otras normas estatutarias que también son aplicables a determinados funcionarios de la Administración Pública.

1.1.2.- PERSONAL QUE SE RIGE POR EL ESTATUTO.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 45 de la Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el actual estatuto se aplica de manera general a todo el personal de los organismos señalados en el artículo 18 inciso 1°, de dicha ley, que considera a los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, con las excepciones que establece el inciso 2° de dicho artículo.

Según lo establece el artículo 1° del Estatuto sus normas rigen las relaciones, entre otros, del personal de los servicios públicos descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa con sus respectivas instituciones, lo cual está en concordancia con el artículo 18 de la Ley N° 18.575, que incluye los servicios descentralizados y sus instituciones.

1.1.3.- PERSONAL A QUIEN NO SE APLICA EL ESTATUTO.

El artículo 18, inciso 2° de la LOCBGAE, establece que las normas de dicha ley no se aplicarán a las siguientes instituciones: Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, a las municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión y a las empresas públicas creadas por ley. Estos órganos se rigen por las normas constitucionales pertinentes y por sus respectivas leyes orgánicas constitucionales o de quórum calificado, según corresponda.

También establece, respecto de los funcionarios que se desempeñan en organismos de derecho privado que sean filiales de una institución estatal, que ellos no adquieren por ese hecho la calidad de funcionarios públicos, este carácter solo lo poseen los empleados de organismos que forman parte de la Administración del Estado.

1.1.4.- ARTÍCULO 11 DEL ESTATUTO ADMINISTRATIVO. Interpretación.

Esta norma regula la contratación a honorarios en la Administración Pública. Dicha norma señala:

“Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este estatuto.”

La Contraloría General de la Republica, desde la entrada en vigencia de esta norma ha ido precisando su alcance y sentido. Respecto del inciso 1° del artículo 11, ha señalado, que mediante el convenio a honorarios puede contratarse a profesionales, técnicos o expertos, chilenos o extranjeros, según consta de los dictámenes N° 20.393 de 1990 y N° 13.785 de 1993.

También, ha dado contenido a las expresiones título profesional y técnico, señalando que el primero de ellos, es aquel que permite resolver situaciones nuevas en forma independiente y autónoma, en tanto que el título técnico capacita para aplicar procedimientos, según dictamen N° 35.741 de 1997.⁵

En este sentido, el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, define que se entiende por título profesional señalando que es el que se otorga a un egresado de un instituto profesional o de una universidad que ha aprobado un programa de estudios cuyo nivel y contenido le confieren una formación general y científica necesaria para un adecuado desempeño profesional. A su vez, define el título de técnico de nivel superior como el que se otorga a un egresado de un centro de formación técnica o de un instituto profesional que ha aprobado un programa de estudios de una duración mínima de mil seiscientos clases, que le confiere la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional.

Salvo tratándose de cometidos específicos, los trabajos convenidos realizar a honorarios no deben ser de aquellos habituales del servicio, pues este tipo de labores debe

⁵ PANTOJA BAUZÁ, Rolando. *Estatuto administrativo anotado y concordado...*, p. 204.

efectuarse por el personal del respectivo organismo público (dictámenes N° 25.995 de 1963; 6.130 de 1972 y 3.495 de 1983); las funciones de carácter permanente, que son aquellas que un servicio público está llamado a cumplir de acuerdo con los fines para los que fue creado por el legislador, deben desempeñarse bajo el régimen estatutario de Derecho Público, o sea, por medio de funcionarios de planta o a contrata (dictámenes N° 70.238 de 1962 y 3.459 de 1983).⁶

Debe entenderse por autoridad correspondiente a la facultada para contratar a honorarios, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 14, esto es Ministros, Intendentes o Gobernadores, respecto de los empleos de su dependencia, y a los jefes superiores de los servicios públicos regidos por este estatuto, con excepción del nombramiento en los cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

Respecto del inciso 2° de esta disposición el profesor Pantoja Bauza señala al interpretar la expresión “se podrá contratar”, que pueden prestar servicios bajo la modalidad a honorarios tanto personas naturales como jurídicas.

Esta contratación tiene como objetivo “la prestación de servicios para cometidos específicos”, o sea, para desarrollar tareas concretamente determinadas, tareas puntuales individualizadas en forma precisa y determinada circunscritas a un objetivo especial, como lo ha puntualizado la jurisprudencia administrativa en los dictámenes N° 20.903 de 1990 y N° 27.861 de 1990 citados por el profesor Enrique Silva Cimma⁷; las labores a realizar pueden ser permanentes o habituales siempre que cumplan con la especificidad requerida, y

⁶ ídem, p. 203- 204.

⁷ SILVA CIMMA, Enrique. *Derecho Administrativo Chileno y Comparado*. Vol. II. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1993, p. 145.

además se ejecuten “conforme a las reglas generales”, esto es, de acuerdo a las normas que regulan la celebración de convenios en la Administración del Estado.⁸

En cuanto a la parte final de la disposición en comento la Contraloría ha concluido de manera uniforme y reiterada que las personas contratadas a honorarios no invisten la calidad de empleados públicos y que sus derechos se rigen por el respectivo convenio, dictámenes N° 62.507 de 1971 y 18.848 de 1990 ambos citados por Silva Cimma.⁹ En el mismo sentido Pantoja Bauza cita gran cantidad de dictámenes de la Contraloría que han ido desarrollando el contenido de la norma, a modo de ejemplo, el dictamen N° 15.557 de 1992 donde se declara que las personas que prestan servicios a honorarios en la administración estatal no son empleados públicos. Sus relaciones se rigen por el respectivo contrato, teniendo únicamente derecho a las remuneraciones estipuladas en el mismo texto; en los contratos a honorarios no se puede incluir el pago de asignaciones previsionales, por que el profesional, técnico o experto contratado a honorarios no genera derecho a esos beneficios, según dictamen N° 15.557 de 1992.¹⁰

De lo anterior resulta que si bien no existe definición en la Ley N° 18.834 de trabajo a honorarios, la jurisprudencia de la Contraloría lo ha conceptualizado señalando que es el mecanismo de prestación de servicios que tiene por objeto permitir a los jefes superiores de la administración contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, dictamen N° 16.220 de 1982 citado por Silva Cimma.

⁸ PANTOJA BAUZÁ, Rolando. *Estatuto administrativo anotado y concordado...*, p. 203.

⁹ SILVA CIMMA, Enrique. *Derecho Administrativo Chileno y Comparado...*, p.146.

¹⁰ PANTOJA BAUZÁ, Rolando. *Estatuto administrativo anotado y concordado...*, p. 208-210.

1.1.5.- TIPOLOGIA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

El artículo 2° del Estatuto hace la primera distinción, entre trabajadores de planta y a contrata, los que se encuentran definidos en el artículo 3° donde se describe a la planta de personal o trabajadores de planta como el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, y al empleo o trabajador a contrata como aquel de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución; y es el artículo 11 el que se refiere a los trabajadores contratados a honorarios, estableciendo solamente una regulación de carácter general respecto de estos.

1.1.6.- EL ESTATUTO Y LA POSIBILIDAD DE CONTRATAR PERSONAL CONFORME AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Cabe destacar que la Ley N° 18.834 no permite contratar personal conforme al Código del Trabajo, esta norma no contempla ninguna disposición que la faculte para ello, así en su artículo final estableció que el cambio de régimen jurídico que representaría la entrada en vigencia del nuevo estatuto, respecto de las personas contratadas conforme a las normas del Código del Trabajo o por normas especiales, no implicaría su despido o el término de sus funciones, sino que continuarían como funcionarios públicos, sin embargo las personas que se encontraban en esta situación pasan a prestar servicios bajo la modalidad a contrata, quedando regidas por el nuevo estatuto, ya que por su naturaleza de Derecho Público, rige in actum, entendiéndose derogadas las disposiciones contenidas en los restantes estatutos, en los cuales se otorgaba la facultad a los órganos administrativos para contratar personal en base a las normas del Código del Trabajo.

La Ley N° 18.834 en su artículo 1° deja establecido que el vínculo laboral entre el Estado y los funcionarios públicos indicados en el inciso 1° del artículo 18 de la

LOCBGAE, será regulada por las disposiciones del Estatuto y no por una normativa distinta.

No obstante lo señalado, existen excepciones, ya que si bien la Ley N° 18.834 derogó el DFL 338, antiguo Estatuto Administrativo, dejó vigentes ciertas leyes como la Ley N° 15.840, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas, la cual en su artículo 71 señala que los obreros que trabajan para la Dirección General de Obras Públicas y demás servicios pertenecientes a esta repartición se rigen por el Código del Trabajo.

1.2.- TRABAJO PRIVADO.

1.2.1.- PRECISIONES EN RELACIÓN AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Normativa aplicable.

Este Código constituye la norma básica y de carácter general que se aplica a las relaciones laborales en nuestro país, es importante destacar que el código no rige todas las especies de trabajos, “solo rige el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.”¹¹

De manera que no toda relación laboral se regulará por él, ya que existen actividades o trabajos que se rigen por otros cuerpos normativos.

El Código del Trabajo en su artículo 1º, establece:

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

¹¹ THAYER ARTEAGA, William: *Texto y Comentario del Código del Trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2002, p. 28.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que este tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.”

De la redacción de este artículo se desprende que el Código constituye la ley aplicable a todos los trabajadores particulares, así también se contempla la posibilidad que en ciertos casos se aplique a los funcionarios de la Administración del Estado.

Esta situación se producirá cuando sus leyes orgánicas nada dispongan y siempre que las normas laborales no se opongan a lo establecido en la legislación que debe suplir. En efecto, el inciso 3º del artículo 1º, otorga al Código el carácter de legislación supletoria de las normas laborales del sector público, básicamente del Estatuto Administrativo. Concretamente este inciso 3º, establece el carácter supletorio de la legislación del trabajo, lo cual implica una serie de consecuencias, principalmente como se ha señalado “en el ámbito de los principios y la doctrina.”¹²

Por tal razón la legislación laboral aparece como el derecho común que regula las prestaciones laborativas, ya sea en forma directa o en forma supletoria.

¹² THAYER ARTEAGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo*, T. II, 3ª edición. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1998, p. 15.

1.2.2.- CONCEPTOS BÁSICOS.

El artículo 3° define cuatro conceptos, empleador, trabajador dependiente, trabajador independiente y empresa.

A estas definiciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 del Código Civil, debe dárseles su significado legal, porque han sido definidas por el legislador expresamente para esta materia, en consecuencia esta definición primará sobre la que deriva del uso común de estas palabras. Asimismo, existen diferentes leyes que las usan en un sentido diverso, en este caso, aplicando el mismo artículo del Código Civil, habrá que atenerse a esas definiciones, con preferencia de las que entrega el Código del Trabajo.

Así el artículo 3° establece que: *“Para todos los efectos legales se entiende por:*

- a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,*
- b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.*

En esos términos el Estado quedaría comprendido en esta definición de empleador, agregándose que los servicios se prestan en virtud de un contrato de trabajo; lo que podría llevar a sostener que el Estado quedaría fuera del concepto, dado que el Estatuto Administrativo no contempla la posibilidad de contratar personal de acuerdo al Código del Trabajo. Así entendido, el Estado no podría calificarse de empleador, lo cual es discutible desde el punto de vista del Derecho Laboral.

Esta situación se repite con los funcionarios públicos, los cuales no serían trabajadores según la definición otorgada por el Código, de acuerdo a ésta se exige que se trate de una persona natural, que los servicios se presten en forma personal y no por medio de mandatario, servicios que pueden ser intelectuales o materiales, estos deben prestarse

bajo dependencia y subordinación y el último requisito establece que la vinculación entre empleador y trabajador se origine en un contrato de trabajo, siendo este requisito el único que no se cumpliría con dichos funcionarios, los demás exigidos, incluida la subordinación y dependencia se cumplen.

1.2.3.- ASPECTOS RELEVANTES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El Código lo define en los siguientes términos:

“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”

De acuerdo a esta definición es posible distinguir cuatro elementos. Se trata de una convención, es decir, un acuerdo de voluntades; la prestación de servicios debe efectuarse en forma personal, contempla la obligación del empleador de pagar la remuneración y como último requisito establece la relación de subordinación y dependencia bajo la cual se prestan los servicios. Esta relación es considerada por la doctrina¹³ como una de las características del contrato de trabajo, más que un elemento del mismo. Para otros, este elemento es la característica determinante de una relación laboral.

¹³ THAYER ARTEAGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio: *Manual de Derecho del Trabajo...*, p. 31.

1.2.4.- VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA. Análisis.

Estos conceptos han originado una serie de debates en el Derecho Laboral en nuestro país y también en el derecho comparado. De acuerdo al estudio tradicional de este vínculo pueden distinguirse cuatro aspectos bien definidos: subordinación moral, técnica, económica y jurídica.

El debate comienza por establecer si estos términos son o no sinónimos. En un sentido estricto lo son, si nos remitimos al diccionario. Sin embargo, el Derecho Laboral le concede a la dependencia un sentido económico y a la subordinación un sentido jurídico.

Se considera que la subordinación implica una sujeción jurídica, es decir, un orden de jerarquía entre una persona en posición de mando respecto de otra. A su vez, el concepto de dependencia se refiere a la posición económica subordinada del trabajador, el cual tiene como único medio de vida la remuneración que recibe por su trabajo. En nuestra legislación, la situación es poco clara, el artículo 3° del Código del Trabajo exige “dependencia o subordinación”, sin embargo el artículo 7°, definiendo el contrato individual de trabajo, establece que los servicios deben prestarse “bajo dependencia y subordinación”, lo cual es entendido por la doctrina nacional sólo como una impropiedad del lenguaje.

Las soluciones adoptadas en el derecho comparado han sido dispares.¹⁴ Sin embargo, este vínculo es exigido en casi todas las legislaciones para configurar un contrato de trabajo.

¹⁴ Como ejemplo podemos señalar que mientras el Código de Honduras exige como esencial para que exista un contrato de trabajo la “dependencia o subordinación”, el Código de Panamá distingue entre subordinación jurídica y dependencia económica, pero establece que en caso de duda sobre la existencia de una relación laboral, sólo es necesario acreditar la dependencia económica.

La Corte Suprema ha establecido que este vínculo se expresa en la facultad que tiene el empleador de impartir instrucciones al trabajador y en la obligación que tiene este de acatarlas, pudiendo el empleador dirigir la actividad y controlarla. De la misma forma la Dirección del Trabajo estima que este vínculo se materializa de distintas maneras concretas, todas ellas manifestaciones del mismo, por ejemplo, la continuidad de los servicios prestados, cumplimiento de un horario en la jornada laboral, supervigilancia de las funciones desarrolladas por el trabajador y la obligación del trabajador de sujetarse a las órdenes impartidas por su empleador.¹⁵ Estas manifestaciones deben verificarse en cada caso determinado, destacando que no es necesario que ellas se presenten en forma copulativa.

1.2.5.-PRESENCIA DE ESTE VÍNCULO EN LOS CONTRATOS A HONORARIOS.

Podemos encontrarnos frente a un contrato de prestación de servicios que se registraría por el Derecho Civil, pero que en la práctica se observe que concurren todos los requisitos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo, por lo que estaríamos frente a una relación de trabajo cuyo contenido debería ser regulado por el Derecho Laboral.

De acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo resulta sin importancia la calificación que las partes le asignen a la relación jurídica por la cual se encuentran unidas, si en la práctica o en los hechos se dan las características propias de una relación laboral, en definitiva ésta será la relación que existe entre los contratantes, que debería ser regulada por el Derecho Laboral y no por otra normativa.

¹⁵ Dictámenes N° 3.685 de mayo de 1981; 4.859, de junio de 1981; 9.950 de septiembre de 1981; 2.810 de mayo de 1972.

De igual manera las Cortes de Apelaciones en sus fallos han llegado a la misma conclusión, lo cual ratifica y coincide con lo señalado por la Dirección del Trabajo y por la doctrina.¹⁶

Esta conclusión tiene su fundamento en el denominado principio de la primacía de la realidad, el que tiene aplicación en las instituciones del Derecho Laboral.

1.2.6.- PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 8° del código, en su inciso 1° establece “*Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo*”.

El legislador laboral para determinar la existencia de un contrato de esta naturaleza estableció en este precepto una presunción de existencia del mismo. Este precepto es de gran utilidad para determinar la existencia de una relación laboral, en los casos en que se ha discutido si concurre o no.

El Código opta por la doctrina contractualista, pero sin embargo cuando se reúnen los elementos del contrato de trabajo, la ley lo presume. De esta manera, si en los hechos se reúnen los elementos propios de este contrato, estaremos en presencia de una relación laboral, y en conclusión frente a un contrato de trabajo. Esta situación, como ya se señaló, encuentra su fundamento en el principio de la primacía de la realidad, el cual establece que debemos sujetarnos a los hechos más que a los documentos, y en caso de discordia entre

¹⁶ “*La calificación que las partes le atribuyan a una determinada relación de prestación de servicios es irrelevante para establecer su verdadera naturaleza jurídica....*” Corte de Apelaciones de Santiago, 06 de Junio del año 1991, citada por MELIS VALENCIA, Christian; SÁEZ CARLIER, Felipe. *Derecho del Trabajo*, T. I, Santiago: Editorial Jurídica ConoSur, 2000, p. 174.

ellos, prevalecerán siempre los primeros. Es necesario agregar que esta presunción es simplemente legal, por lo tanto admite prueba en contrario.

En conclusión, para determinar la existencia de una relación laboral, aún cuando las partes la hayan denominado de una forma distinta, deberá establecerse si en esa relación se dan los elementos que contemplan los artículos 3°, 7° y 8° del Código del Trabajo, elementos que deben concurrir en forma copulativa. Si se cumplen, estaremos frente a un contrato de trabajo, sino será una relación jurídica distinta.

1.3.-TRABAJADORES CONTRATADOS A HONORARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

El problema que plantea la situación de estos trabajadores, debido a las circunstancias laborales en que se encuentran ante la normativa aplicable, es determinar la naturaleza de la relación existente entre estos y la Administración del Estado, demostrando en el caso concreto si los servicios personales se prestaron conforme lo establece el artículo 7° del Código del Trabajo o bien corresponde a la regulación establecida en el Estatuto Administrativo

Esta controversia ha sido planteada en tribunales a objeto de dirimirla en uno u otro sentido. En general se trata de demandas presentadas por trabajadores que prestaban servicios en algún órgano de la Administración del Estado, las que han sostenido por ejemplo, que siendo de la esencia del contrato a honorarios el que se presten servicios para un cometido específico, en el caso concreto esto no se cumple, desempeñándose distintas funciones que no se encontraban estipuladas en el respectivo contrato. Se asimila en definitiva, los servicios prestados por estos funcionarios a la situación de todo el personal de las instituciones donde se desempeñaban. Esto dice relación con el cumplimiento de

horarios de trabajo, horario de colación, atención de público, cumplimiento de labores administrativas propias del personal de planta de dichas reparticiones, la exigencia de cumplir funciones ordenadas en base a la figura de “comisión de servicio”, funciones que no se encuentran contempladas en los respectivos contratos de honorarios y que son propias de una relación laboral, reajustes de remuneraciones en la misma proporción que los demás trabajadores de la institución respectiva, tiempo trabajado, que en algunos casos superan los diez años, etcétera. Se concluye en definitiva que el vínculo que los unía con sus empleadores es de carácter laboral. Estas demandas se basan además en el artículo 8° del Código Laboral, que establece una presunción de existencia del contrato de trabajo.

A su vez las instituciones demandadas se han defendido argumentando que aquellos funcionarios se vinculaban con la institución respectiva mediante contratos a honorarios, siendo inaplicable a los casos concretos la legislación laboral. Sus argumentos se basan en los artículos 11 del Estatuto Administrativo y 1° del Código del Trabajo, los cuales establecen que este tipo de funcionarios se rigen por su respectivo contrato y no es posible en ningún caso aplicarles la legislación laboral.

La jurisprudencia al respecto es variada y contradictoria, ya que en general los tribunales de primera instancia han acogido las pretensiones sostenidas por los trabajadores, como así también algunas Cortes de Apelaciones, en especial la de Temuco, dicha situación ha sido en definitiva zanjada por la Corte Suprema, la que acogiendo los recursos de casación deducidos, ha anulado las sentencias favorables a los trabajadores.

La doctrina nacional no se ha preocupado mayormente sobre este tema, solamente existen opiniones aisladas, respecto de algunas situaciones específicas¹⁷. Los autores se han

¹⁷ MARIN VALLEJO, Urbano. *Aplicación del Código del Trabajo en el Poder Judicial* /en/ Revista Laboral Chilena, Febrero-Marzo, N° 124. 2004. p. 84-86.

ocupado del análisis de la normativa legal, haciendo paralelos y comparaciones entre los distintos regímenes a que pueden verse sujetos los trabajadores del sector público¹⁸. Sin perjuicio de ello, es posible realizar una distinción entre lo señalado por los publicistas del Derecho Administrativo y lo dicho por la Doctrina Laboral. Los primeros, reconociendo la aplicación de las normas laborales en ciertos aspectos dentro del ámbito público, limitan su extensión en razón de las consideraciones señaladas en su oportunidad, vale decir, reservando su aplicación a ciertas situaciones puntuales y sólo a ellas. Sin embargo estos autores no pueden mantenerse ajenos al fenómeno producido por la ampliación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, al sector público. Así don Enrique Silva Cimma menciona lo que el denomina, la privatización del Derecho Administrativo¹⁹ como un fenómeno que de acuerdo a factores de índole económico, como la eficiencia, elevada a la categoría de principio en el sector público, lleva a la administración a hacer propio un régimen, que le es, de por si extraño, ello con perniciosas consecuencias a juicio de este profesor. En sentido similar el ministro de la Corte Suprema don Urbano Marín Vallejo concluye la existencia de una tendencia a ampliar el ámbito del derecho del trabajo a todos los sectores de la Administración Pública, que ha su vez implica un desplazamiento del régimen estatutario desde esos sectores y organismos, o lo que el denomina una retirada del régimen estatutario frente al Derecho Laboral.²⁰

Por su parte la Doctrina Laboral desde su perspectiva social y proteccionista propugna una aplicación extensiva de la norma laboral, dando contenido a la noción del

¹⁸ MARIN VALLEJO, Urbano. *Estatuto Administrativo: ¿Régimen en retirada de la Administración Pública Chilena?* /en/ Pantoja R. (coordinador) La administración del Estado de Chile. Decenio 1990-2000. Santiago. Editorial Jurídica ConoSur, 2000, p. 201-255.

¹⁹ SILVA CIMMA, Enrique. *La Errada Tesis del Desmantelamiento del Estado.* /en/ Pantoja R. (coordinador) La administración del Estado de Chile. Decenio 1990-2000. Santiago. Editorial Jurídica ConoSur, 2000, p. 175-200.

²⁰ MARIN VALLEJO, Urbano. *Estatuto Administrativo: ¿Régimen en retirada de la Administración Pública Chilena?...*, p. 254-255.

carácter expansivo del Derecho Laboral, sostenida por el profesor William Thayer. Es así como se busca la ampliación del campo de acción de la legislación laboral, posición sostenida entre nosotros por autores como Guido Macchiavello Contreras, Francisco Walter Errazuriz y Sergio Gamonal Contreras, quienes, aun cuando postulan dicha tesis no alcanzan a profundizar en el tema que nos interesa.

1.4.- CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL.

El Derecho del Trabajo ha adquirido en nuestro tiempo tal importancia que muchos de sus principios se han incorporado en los textos de las Constituciones Políticas de los Estados modernos, así nuestro país no escapa a dicha tendencia consagrando expresamente normas protectoras en su Carta Fundamental o bien incluyéndolas indirectamente a través de la incorporación de tratados sobre la materia a nuestro ordenamiento.

La Constitución dispone, en su artículo 5°, el deber de los órganos del Estado de respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana garantizados por la Constitución y por los tratados internacionales ratificados por nuestro país y que se encuentren vigentes. De acuerdo al Derecho Internacional un tratado tiene carácter de ley interna en el Estado que lo ratifica.

Esta situación es de gran importancia en materia laboral, pues son numerosos los tratados vigentes en Chile sobre la materia. Los órganos del Estado, específicamente el Poder Judicial y la Dirección del Trabajo deben respetar en sus fallos o dictámenes las normas contenidas en dichos instrumentos, con la sola limitación de las disposiciones constitucionales que dispongan lo contrario. Así en la Declaración Universal de Derechos Humanos se consagra el derecho al trabajo, al trabajo libre, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección a la maternidad. Estos derechos se desarrollan en

los pactos internacionales generales vigentes en nuestro país, como por ejemplo el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Cultural, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José de Costa Rica”.

Este desarrollo ha sido de tanta importancia que incluso se habla de un Derecho Internacional del Trabajo, el cual comprendería las normas de Naciones Unidas, y especialmente de la Organización Internacional del Trabajo, además de los tratados bi y multilaterales.

Se debe destacar que la principal instancia generadora de acuerdos en materia laboral ha sido la OIT, la cual tiene como objetivo fundamental la promoción del mejoramiento en las condiciones de trabajo en el ámbito mundial. Las resoluciones y fuentes del Derecho Internacional del Trabajo más importantes emanadas de esta institución son los convenios y recomendaciones. Nuestro país ha ratificado cerca de 50 convenios, sobre diversas materias laborales, entre las que se cuentan aquellas relativas a, la protección de la maternidad, término de contrato de trabajo, el trabajo en la Administración Pública y sobre política de empleo, entre otros.

1.5.- PRINCIPIO DE JURIDICIDAD O LEGALIDAD.

El argumento más consistente para no aplicar las normas laborales dentro de la administración, es el señalado por la Contraloría General de la Republica, manifestado en numerosos dictámenes, como por ejemplo los N° 27.968, 30.857 y 31.324 de 1992, estos sostienen que el Código del Trabajo no es aplicable a las relaciones de la administración con el personal que en ella presta servicios, por cuanto el Estatuto Administrativo contempla, para encuadrar jurídicamente esos servicios, solo las tres modalidades ya vistas, con apego al principio de juridicidad consagrado en los artículos 6° y 7° de la Constitución,

por lo que faltaría la habilitación legal, previa y expresa, para que la administración pueda contratar con arreglo a las normas del Código del Trabajo. Ante esta afirmación debemos señalar que el principio de juridicidad significa la sujeción de los órganos del Estado a derecho²¹ y que por tanto se entiende la totalidad del ordenamiento jurídico. Esta sujeción a derecho significa considerar no solamente el Estatuto Administrativo, sino también el Código del Trabajo, que como ya vimos excluye de su aplicación a los funcionarios del Estado sometidos por ley a un estatuto especial. De acuerdo al principio de juridicidad los órganos de la administración deben respetar no solo el Estatuto sino también el artículo 1° del Código del Trabajo que somete a su regulación a los funcionarios estatales que carecen de un régimen legal especial de protección, es decir, a estos funcionarios se les aplica lo dispuesto en el artículo 8° inciso 1° del Código Laboral, significa por ende que si desarrollan una prestación de servicios personales remunerada y bajo subordinación, se presume entre esos trabajadores y la administración un contrato de trabajo sin considerar la calificación formal que se haya dado a la relación jurídica. Es necesario tener presente que cuando se establece que los órganos del Estado se hayan sometidos en forma cabal “a derecho” no se alude exclusivamente a la ley, sino a lo que el derecho realmente es, vale decir, a lo justo. Resulta inadmisibles por tanto una interpretación y aplicación de la ley que conduzca a una solución inmoral.

²¹ Así consta de la historia fidedigna de la ley “El señor Ortúzar (Presidente) dice que en el artículo 6°, según el cual “Las autoridades públicas someten su acción a la Constitución y a toda norma dictada conforme a ella”, la señora Bulnes propone eliminar la frase “y a toda norma dictada conforme a ella”. Concuere con dicha supresión por estimar que muchas autoridades considerando que una determinada norma no ha sido dictada conforme a la Constitución, podrían prescindir de ella. “El señor Guzmán opina que la disposición plantea la obligación de las autoridades *de someterse al Derecho*, a la ley, y estima que, desde este ángulo, el sometimiento a la Carta Fundamental es el aspecto más relevante del tema, *pero que no lo agota*. Considera evidente que *en un Estado de Derecho las autoridades deben someterse a todas las normas jurídicas dictadas de acuerdo con la Constitución y las leyes, en general*. Piensa, por ello, que la disposición quedaría trunca si se suprimiera la última frase, tanto más cuanto que fue consignada en las Actas Constitucionales, por lo que podría prestarse para interpretaciones equívocas.” Actas Oficiales, de la Comisión Constituyente. Sesión N° 411, p. 3442-3443; citadas por REYES RIVERO, Jorge. *Nulidad de Derecho Público*. Santiago: Editorial Jurídica ConoSur, 1998, p. 8.

CAPÍTULO II.

ANÁLISIS DE UN CASO.

2.- FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

Para ilustrar esta situación se expone un caso, que ilustra la forma en que son resueltas estas controversias por los tribunales de primera instancia.

Dando por acreditada la existencia de una relación laboral el tribunal de la instancia considera injustificado el despido sin causa legal de las demandantes, las que fueron contratadas sobre la base de honorarios en la Municipalidad de Victoria, ya que se acreditó que se desempeñaban bajo dependencia y subordinación y sujetas a horario, realizando distintas funciones en la institución, configurándose en definitiva los elementos característicos de la relación de trabajo, por lo que debe entenderse que existió una relación laboral sometida al Código del Trabajo, y es procedente el pago de las prestaciones laborales adeudadas.

En Victoria, en abril de 2002 se deduce por doña Solange Curiqueo Roma y doña Nancy de Lourdes Jara Cañuta, una demanda por despido injustificado en contra de la municipalidad de esa ciudad, representada por su Alcalde don Jorge Saffirio Espinoza, causa caratulada “Curiqueo y otra con Municipalidad de Victoria” rol N° 5.190, fundada en que se prestaron servicios en dicha institución por el lapso de 12 años, tiempo en el cual se les hizo firmar anualmente un contrato de honorarios, las demandantes afirman que bajo un supuesto contrato a honorarios se mantuvo una relación laboral, la cual se desempeño bajo subordinación y dependencia, conforme lo establecido en el artículo 7° del Código del Trabajo, además los servicios no fueron efectuados para un cometido específico, sino que se realizaron distintas funciones, algunas bajo la figura de “comisión de servicios” tareas que no se encontraban establecidas en el respectivo contrato, firmando un libro de

asistencia, con turnos y cumplimiento de un horario de trabajo, recibiendo las demandantes un sueldo mensual que se reajustaba en la misma proporción que los demás trabajadores de la municipalidad.

Es así como el Tribunal de Letras de Victoria, una vez revisados los antecedentes aportados por las partes, acogió esta demanda, señalando como argumentos para ello que:

1) Planteada la controversia, la cuestión principal a dilucidar es si el vínculo contractual tuvo una naturaleza civil o bien existía de trasfondo una relación laboral. De existir esta relación laboral, debería determinarse la duración de la misma, el pago de las prestaciones que se originaron y la forma en que dicho vínculo se extinguió.

2) Debe aclararse si existió o no una relación laboral entre las partes, verificándose los elementos esenciales que conforman el contrato de trabajo, de acuerdo a lo señalado por la jurisprudencia y la doctrina.

3) Una vez valorada la prueba rendida, documental, testimonial y confesional, se llegó a la conclusión que:

a.- Resultó evidente que existió disconformidad entre el contrato convenido y la manera en que éste se cumplió en los hechos, siendo necesario determinar en que consistió el acuerdo de voluntades expresado por las partes, por lo que debe interpretarse el contrato considerando la aplicación práctica que se haya hecho de él, de acuerdo al principio de la primacía de la realidad.

b.- Se determinó que existían los elementos propios de un contrato de trabajo. Entre ellos, horario de trabajo regulado, específicamente marcando en un reloj de asistencia, sujeción a turnos, realizando las demandantes no solo la función específica que por contrato les correspondía, actividades complementarias que conllevan en sí el poder de la demandada

para modificar las funciones unilateralmente, con lo cual se hace uso de un derecho particular del empleador en materia laboral, cual es el *Ius variandi*.

4) La calificación que las partes le atribuyan a una determinada relación de prestación de servicios es irrelevante para establecer su verdadera naturaleza jurídica, por lo tanto carece de significación que las partes hayan acordado un contrato a honorarios, ya que las cosas son según su esencia y no como las partes deseen denominarlas, y en la situación concreta, resulta evidente que hubo una relación laboral al comprobarse la subordinación y dependencia.

5) No constituye un problema para concluir lo anterior la toma de razón y registro por parte de la Contraloría General de la República del respectivo contrato, por cuanto esa entidad se limita a realizar un análisis legal y formal de los contratos, determinando que se ajustan a derecho, pero sin verificar la manera en que estos efectivamente se cumplen.

6) Una vez establecido que existió en los hechos una relación bajo dependencia y subordinación entre las partes, que se regula en consecuencia por la legislación laboral, debió ésta haberse finiquitado en la forma establecida por el Código Laboral. Como no ocurrió así, supone la existencia de un despido injustificado, surgiendo de esta forma el derecho a cobrar las indemnizaciones correspondientes, además de tener la obligación el empleador de pagar las cotizaciones previsionales y de salud por todo el tiempo trabajado.

7) Por lo visto, se acogió la demanda y se obligó al demandado a pagar todas las prestaciones laborales que se hubieran devengado.²²

²² Sentencia, Juzgado de Letras de Victoria, juicio ordinario laboral, “*Curiqueo y otra con Municipalidad de Victoria*” de 27 de noviembre de 2002. Rol N° 5.190.

2.1.- CORTE DE APELACIONES.

Acogida la demanda por parte del tribunal de Victoria, se alzó la demandada en contra de dicho fallo.

La sentencia de la Corte hace suyos los fundamentos del juez de la instancia, así, la doctrina que se desprende del fallo establece que es injustificado el despido sin expresión de causa de las funcionarias, puesto que no le es aplicable la norma del artículo 4º del Estatuto Administrativo respectivo, que autoriza tal contratación solo para labores accidentales o cometidos específicos. Acreditando que se desempeñaban bajo dependencia y subordinación y sujetas a horario, por lo cual debe entenderse que existió una relación laboral sometida al Código del Trabajo.

De esta manera, la Ilustrísima Corte confirmó la sentencia de primera instancia, reconociendo los argumentos esgrimidos por dicho tribunal, así:

- 1) En esta controversia procede determinar la naturaleza jurídica de la relación que ligó a las partes, y en el evento de ser ella de carácter laboral, debe precisarse el tiempo trabajado, remuneración pagada y la procedencia de las prestaciones reclamadas.
- 2) El contrato a honorarios establecía las funciones que debían realizar las demandantes, obligándolas a cumplir un horario determinado, en similares condiciones que el personal de planta de la institución, estableciendo el tiempo de duración del convenio y fijándose el honorario mensual por la prestación de los servicios.
- 3) Así, se acreditó que existió en los hechos una relación bajo dependencia y subordinación entre las partes, cumpliéndose además con todos los requisitos de un contrato de trabajo.
- 4) Careciendo de significación, la denominación que le asignaron las partes a la aludida convención; de la sola lectura de su texto, fluye que las demandantes prestaron servicios de índole laboral, pues tenían obligación de asistencia diaria, sujetas a un horario determinado,

bajo dependencia y subordinación, recibiendo instrucciones, percibiendo ambas una remuneración fija mensual que, si bien se le llamo honorarios presenta todas las características para considerarlo sueldo. Todo lo cual configura los presupuestos o elementos propios de un contrato de trabajo.

5) El artículo 4° del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, autoriza la contratación a honorarios en determinadas circunstancias, específicamente para realizar labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad, sujetándose en esos casos a las estipulaciones de la respectiva convención.

6) Puede advertirse que esta situación, prevista en la ley, no puede aplicarse a este caso concreto, ya que por la extensión de los servicios prestados, no pueden estimarse como labores accidentales o cometidos específicos.

7) La circunstancia de haberse otorgado boleta de honorarios, no altera la conclusión de existir una relación laboral, ya que esa condición fue impuesta por el empleador a las trabajadoras.

8) Por lo expuesto se confirma la sentencia dictada en primera instancia.²³

2.2.-CORTE SUPREMA.

La Corte Suprema, ha señalado que en este caso no se configura una relación laboral respecto de personas que fueron contratadas en base a honorarios en municipalidades y otros organismos públicos, aunque estos deban cumplir un horario determinado, bajo vínculo de subordinación y dependencia, y se retribuyan con sumas mensuales, porque esas

²³ Sentencia, I. Corte de Apelaciones de Temuco, juicio ordinario laboral, “*Curiqueo y otra con Municipalidad de Victoria*” de 17 de Enero de 2003. Rol ingreso Corte N° 2146-2002.

condiciones pueden ser establecidas de acuerdo a la contratación a honorarios en el marco del artículo 4° de la Ley N° 18.883 y 11 de la Ley N° 18.834. Esta situación se produce porque el Código del Trabajo no rige en la Administración del Estado sino sólo supletoriamente, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 1° del mismo cuerpo legal. Los fallos recurridos no pueden encuadrar la situación de los actores en una relación laboral propia del contrato definido por el artículo 7° del Código del Trabajo, ni hacer efectivo a su respecto derecho o beneficio alguno contemplado por este cuerpo legal.

Así, una vez confirmada la sentencia apelada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, se dedujo recurso de casación en el fondo, con el objeto de invalidar el fallo que confirmó la sentencia de primera instancia y que en su reemplazo se dicte una nueva sentencia.

La Corte Suprema, acogiendo este recurso, razona sobre los siguientes argumentos:

- 1) Debe señalarse que conforme lo dispone el artículo 11° de la Ley N° 18.834, y de igual forma el artículo 4° del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, las entidades reguladas por dichos estatutos, pueden contratar personal sobre la base de honorarios, en las condiciones que señalan estos preceptos, los cuales señalan en su inciso final que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de estos estatutos.
- 2) Por disposición explícita del inciso final de los citados preceptos legales, las personas contratadas a honorarios se sujetan a las reglas que establezca el respectivo contrato, sin estar afectas al Estatuto Administrativo y menos a una normativa laboral que no se aplica en el ámbito de la Administración Pública.
- 3) Que en este caso no se trata de hacer efectivas de modo subsidiario ciertas reglas del Código del Trabajo a los funcionarios de un servicio público, en defecto de las normas

estatutarias que los rigen, sino de circunscribir la situación del actor a toda la normativa laboral, en circunstancias que sus servicios se ejecutaron de acuerdo a una modalidad prevista y autorizada por el Estatuto Administrativo u otro particular.

4) Cabe tener presente el artículo 1º del Código del Trabajo, que en su inciso 2º previene que no se aplicarán, las reglas contenidas en dicho cuerpo legal, a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y cuyo inciso 3º dispone que, con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

5) Aún cuando los servicios prestados hayan sido personales y se hayan retribuido con un honorario distribuido en cuotas mensuales, se hayan desarrollado con la obligación de asistencia, de cumplir un horario y de sujetarse a instrucciones, ninguna de estas circunstancias hace aplicable en la especie el artículo 7º del Código del Trabajo ni otras normas de este texto legal, por cuanto esas condiciones pueden pactarse en un contrato remunerado con honorarios, a cuyas reglas se remite explícitamente el referido inciso final del artículo 11 de la Ley N° 18.834, y artículo 4º de la Ley N° 18.883, al definir el régimen jurídico propio de las personas contratadas a honorarios y que es asimilable al arrendamiento de servicios profesionales, regido por el derecho común, antes que al contrato de trabajo propio del Código Laboral.

6) Lo anterior no determina que las personas contratadas a honorarios en la administración puedan hacer valer derechos o beneficios establecidos en el Código del Trabajo, porque

este cuerpo legal no rige en el ámbito de la Administración del Estado sometida al Estatuto Administrativo o a un estatuto particular, salvo en las materias o aspectos no regulados por estos, conforme lo establecen los incisos 2° y 3° del artículo 1° del Código del Trabajo.

2.3.-COMENTARIO A LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPREMA.

La Corte Suprema ha unificado su jurisprudencia en el sentido de anular las sentencias que reconocen una relación de trabajo, donde en principio existía un contrato de carácter civil o comercial, pero solamente respecto de aquellas situaciones en las que una de las partes es el Estado o este tiene intereses comprometidos. Es así como existe una línea argumentativa que se repite constantemente, de tal forma que las consideraciones entre uno y otro fallo no varían demasiado.

A modo de ejemplo se citan algunos fallos en que nuestro Tribunal Supremo ha ido sentando la doctrina expuesta, la sentencia de casación en el fondo, pronunciada en “Juan René Soto Álvarez con Municipalidad de Quellón”²⁴ rol N° 78-02, sostuvo que:

“Las personas que prestan servicios a honorarios en la administración del Estado, están afectos a las normas, reglas, que establezca el respectivo contrato y marginadas de la aplicación de las disposiciones del Estatuto Municipal”.

“Circunstancia que servicios ejecutados por el actor, se prestarán con derecho a vacaciones y se retribuyan con sumas mensuales, no genera una relación laboral con la municipalidad respectiva, asimilable a un contrato de trabajo, en los términos del artículo 7° del código del ramo”.

²⁴ Sentencia Corte Suprema, *recurso de casación en el fondo*, juicio ordinario laboral, “Juan René Soto Álvarez con Municipalidad de Quellón” disponible en http://mjch.microjuris.com/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=135042&infobase=ch_08_fallos_actuales.nfo&recor d=%7b61FF%7d&softpage=FSP_DocumentFull. Fecha de última consulta 28/09/05.

Así también en causa rol N° 3246-03, en resolución dictada con fecha 02 de noviembre de 2004,²⁵

“...la situación de la actora que correspondía a prestación de servicios a honorarios, tampoco queda afecta a la regulación del Estatuto Laboral, sino que, como claramente lo dispone el artículo 10 de la Ley N° 18.834,²⁶ esa prestación retribuida a honorarios se sujeta a las normas del contrato respectivo, porque quien la ejecuta no posee la condición jurídica de funcionario público”.

En definitiva, el Tribunal Supremo considera que las sentencias impugnadas incurren en error de derecho al considerar que en la situaciones sometidas a su conocimiento ha existido una relación laboral propia del contrato de trabajo que define el artículo 7° del código del ramo, lo cual contraría no sólo esta disposición, sino también el artículo 1° del mismo cuerpo normativo y el artículo 11 de la Ley N° 18.834, error que influye en lo dispositivo del fallo, en la medida que lleva a acoger la demanda intentada y condenar a la demandada al pago de prestaciones improcedentes.

Lo que señala la Corte Suprema, a fin de cuentas, es que las personas que prestan sus servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo. De manera que no les asiste ninguno de los derechos que tal normativa establece y que tal personal se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el Código Civil, siendo los únicos beneficios a que tiene derecho la persona contratados a honorarios aquellos que las partes hayan convenido en el respectivo contrato de prestación de servicios.

²⁵ Sentencia Corte Suprema, *Recurso de Casación en el Fondo*, Juicio Ordinario Laboral, “Guzmán Retamal, Marioly del Carmen con Universidad de Chile”, disponible en <http://aucia.cl/jurisprudencia/2004/11/300804-rol-n-3246-03.html>. Fecha de última consulta 28/09/05.

²⁶ Actual artículo 11 del Estatuto Administrativo, modificado por el DFL N° 29, publicado el 16.03.2005.

En virtud de los argumentos señalados, la Corte Suprema se ha negado de manera uniforme y sistemática a acoger las demandas laborales deducidas contra la Administración del Estado.

CONCLUSIONES.

Se ha denunciado en variadas ocasiones y por distintos autores el abuso que hacen algunos empleadores de la figura del arrendamiento o prestación de servicios, lo que se denomina comúnmente “contrato a honorarios”, con el objeto de encubrir una relación de trabajo. El Estado no se encuentra ajeno de esta práctica, transformándose además, por esta vía, en una fuente de empleo inestable o inseguro. En efecto, los trabajadores que se encuentran en esta situación no tienen estabilidad ni seguridad en el trabajo. Esta situación ha sido legitimada además por la propia Corte Suprema en sus fallos, sin embargo se reconoce que es un tema complejo y donde está en juego por un lado la eficiencia de la Administración del Estado y por otro el respeto de los derechos de los trabajadores.

Nuestra opinión, compartida por distintos profesores,²⁷ es que la Administración del Estado cuenta con la facultad de contratar personal en base a honorarios, pero esta facultad no la exime o libera de las obligaciones laborales y previsionales establecidas en la ley, situación que se producirá cuando se superen los límites naturales de la contratación a honorarios, obteniendo a través de ella una prestación de servicios personales y bajo dependencia y subordinación.

Esta afirmación tiene como fundamento distintos factores analizados en el presente trabajo.

²⁷ Algunos de ellos son el laboralista uruguayo, profesor Américo Pla, en Chile el profesor de la Universidad de Talca don Claudio Palavecino Cáceres y en nuestra Escuela de Derecho el profesor de Derecho Laboral don Jorge Silhi Zarzar.

Así del análisis del ámbito de aplicación del Código del Trabajo señalado en su artículo 1° es posible concluir que el Código y sus leyes complementarias se aplican a los funcionarios o empleados del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, incluso se aplicará a aquellos que tengan sus propios estatutos en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no sean contrarias a estos.

De acuerdo a lo señalado, el Estado puede ser parte de una relación laboral, teniendo la calidad de empleador. Si no existiera esta posibilidad, la excepción establecida en el artículo 1° inciso 2° del Código Laboral sería superflua o innecesaria.

Por tanto, los únicos funcionarios del Estado excluidos de la aplicación del código son aquellos sometidos por ley a un estatuto especial, aquellos cuyas condiciones elementales de trabajo y retribución, es decir, su régimen fundamental de derechos y obligaciones se encuentran establecidos en la ley.

También se señaló que los funcionarios públicos, en principio, tienen establecida su propia regulación en el Estatuto Administrativo, por lo que, en general quedarían excluidos de la aplicación del Código Laboral, sin perjuicio de ello, quedó establecido que no todas las personas que prestan servicios para el Estado son funcionarios públicos y no todas ellas se encuentran sometidas al Estatuto.

Así, siendo el estatuto aplicado a los funcionarios de planta y a contrata, el trabajador a honorarios no es funcionario público y la misma normativa lo excluye de su ámbito de aplicación. Esa normativa dio a la contratación a honorarios un carácter excepcional, de acuerdo con el artículo 11 de dicho cuerpo legal, lo cual ha sido ratificado por medio de

distintos dictámenes de la Contraloría.²⁸ Específicamente el inciso 2º de dicho artículo nos demuestra que la intención del legislador ha sido que la administración obtenga mediante la contratación a honorarios la asesoría o consulta de especialistas sobre alguna materia determinada, tratándose, obviamente de una colaboración temporal, ya que estos servicios son prestados por profesionales que se supone ejercen libremente su actividad.

Además no sería constitucionalmente admitido, teniendo en consideración el derecho a la igualdad, que la legislación permitiera a la administración contratar, para obtener servicios de igual naturaleza, a algunos trabajadores bajo un régimen de protección y a otros fuera de dicho régimen.

Sin embargo, en la práctica, la administración ha excedido con mucho los límites naturales y legales de la contratación a honorarios, obteniendo de esta forma trabajo desempeñado bajo subordinación y además permanente. La jurisprudencia de la Contraloría y de la Corte Suprema han dado fundamento a esta práctica, estableciendo ambas, que la persona es un trabajador de la Administración del Estado, pero en la práctica no está sometido ni al Código del Trabajo ni tampoco al Estatuto Administrativo. Lo anterior determina que el Estado puede obtener todos los beneficios de la prestación de servicios desempeñados bajo subordinación, sin tener que cumplir las obligaciones que impone la legislación laboral y previsional en favor de los trabajadores y también puede eludir las normas que protegen al empleo público.

La situación establecida por el estatuto será aceptable ante un verdadero contrato a honorarios. Sin embargo, cuando la contratación a honorarios esconde una relación de trabajo, consideramos que esta situación configura un abuso del trabajador por parte del

²⁸ La Contraloría General de la República ha dictaminado que las funciones de carácter permanente, que son aquellas que un servicio público está llamado a cumplir de acuerdo con los fines para que fue creado por el legislador, deben desempeñarse por medio de funcionarios de planta o a contrata. Dictamen N° 558.

Estado, siendo deber del Estado dar el ejemplo de respeto a los derechos de los trabajadores.

En efecto, como señala la doctrina²⁹ es una obligación primordial del Estado reconocer y proteger los derechos de los trabajadores para que estos puedan vivir una vida digna.

La doctrina, tanto nacional como extranjera, está de acuerdo que, cualquiera sea la política social que se ejerza, todos los Estados tienen el deber de intervenir en los problemas sociales que aquejen a su población y de manera especial en los problemas relacionados con el trabajo.³⁰ De acuerdo a lo señalado por la doctrina³¹ para fundamentar la intervención del Estado en el trabajo, la sociedad, al obrar de esta manera, se preocupa no sólo de su progreso, sino también de su propia conservación, debiendo predominar el criterio moral por sobre el de utilidad económica.

Es así como debe existir una tutela de parte del Estado para las clases económicamente más débiles,³² para esto el Estado cuenta con distintos medios, siendo el más eficaz la ley. A través de una adecuada legislación laboral y social se pueden establecer normas justas y equitativas que solucionen los problemas laborales.³³

²⁹ WALKER LINARES, Francisco. *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*, 5ª edición refundida. Santiago: Editorial Nascimento, 1957, p. 126.

³⁰ “El Estado no es una abstracción para el derecho social, sino un órgano vivo, instrumento de justicia social”. WALKER LINARES, Francisco. *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo...*, p.126.

³¹ WALKER LINARES, Francisco, citado por HUMERES NOGUER, Héctor. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. T. I. 17ª edición. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2004, p.59.

³² “El gran papel moral del Estado es el de ser tutor de los débiles y de los trabajadores, estos necesitan de un poder que los ayude y que establezca el equilibrio entre fuerzas desiguales, el trabajo no es una mercancía, lleva el sello de la personalidad humana y tiene un elevado contenido moral”. WALKER LINARES, Francisco. *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo...*, p.127.

³³ “No debe olvidarse que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase en un sentido moral de justicia, por cuanto, atendiendo por la protección de los mas débiles, intenta compensar con una superioridad jurídica su inferioridad económica”. FOLCH, Gallart citado por HUMERES NOGUER, Héctor. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social...*, p.60.

Por estos motivos no es posible justificar el tratamiento diferenciado que realiza el Estado con un grupo de sus trabajadores. Por un lado el Estatuto Administrativo establece que las personas contratadas de planta e incluso los contratados bajo la modalidad a contrata, tienen el carácter de cargos públicos y se consideran como funcionarios públicos, y gozan por ende, de todos los derechos que consagra dicho Estatuto, en cambio las personas contratadas a honorarios, pero que en los hechos prestan servicios bajo subordinación y dependencia, no les asisten ni los derechos establecidos en el Estatuto ni tampoco los derechos establecidos en el Código del Trabajo, es decir, el Estado los deja sin ninguna protección. Así lo establecen variados dictámenes de la Contraloría General de la República, en los cuales se desconocen los derechos más elementales de las personas, por ejemplo las normas sobre protección de la maternidad, establecidas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo; ya que según la Contraloría éstas normas solo son aplicables a las funcionarias de planta o a contrata de la Administración del Estado, así en dictámenes N° 2.714 de 1987 y 10.281 de 1993.

A su vez, la tesis esgrimida por la Corte Suprema no es aceptable ya que según ella las personas contratadas a honorarios quedan excluidas de la aplicación del Código Laboral por encontrarse en la situación descrita en su artículo 1° inciso 2°, frente a esto no queda claro cual es ese estatuto especial, recordando que el propio Estatuto Administrativo los excluye de su aplicación, habrá que entender que ese estatuto especial es específicamente su contrato a honorarios, sin embargo el Código del Trabajo se refiere a un régimen legal y no contractual, por lo que esta situación no quedaría comprendida en la norma señalada.

Para finalizar queremos destacar que el Estado es el principal encargado de velar por el Bien Común, el que comprende el pleno desarrollo y respeto de los derechos de las personas, como lo manda el artículo 1° de nuestra Constitución Política de la República.

BIBLIOGRAFIA.

LIBROS.

1. CISTERNAS, Lamberto; LARRAIN, Patricio et alt. *Nueva Legislación Laboral. Comentarios y Textos.* 2ª edición. Santiago: Editorial Comercial Rerum Ltda., 1980.
2. HUMERES, Héctor. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* T. I, 17ª edición ampliada y actualizada. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2004.
3. LIZAMA, Luis; UGARTE, José Luis. *Interpretación y Derechos Fundamentales de la Empresa.* Santiago: Editorial Jurídica ConoSur, 1998.
4. MARIN VALLEJO, Urbano. *Estatuto Administrativo: ¿Régimen en retirada de la Administración Pública Chilena?* /en/ Pantoja R. (coordinador) La administración del Estado de Chile. Decenio 1990-2000. Santiago: Editorial Jurídica ConoSur, 2000.
5. MELIS VALENCIA, Christian; SÁEZ CARLIER, Felipe. *Derecho del Trabajo.* T. I. Santiago: Editorial Jurídica ConoSur Ltda., 2000.
6. PANTOJA BAUZÁ, Rolando. *Estatuto Administrativo Interpretado.* T. I. 6ª edición actualizada. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
7. REYES RIVERO, Jorge. *Nulidad de Derecho Público.* Santiago: Editorial Jurídica ConoSur, 1998.
8. SILVA CIMMA, Enrique. *La Errada Tesis del Desmantelamiento del Estado.* /en/ Pantoja R. (coordinador) La administración del Estado de Chile. Decenio 1990-2000. Santiago: Editorial Jurídica ConoSur, 2000.
9. SILVA CIMMA, Enrique. *Derecho Administrativo Chileno y Comparado.* Vol. II. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1993.
10. THAYER ARTEAGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo.* T. I y II, 3ª edición, actualizada y aumentada. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1998.
11. THAYER ARTEAGA, William. *Texto y Comentario del Código del Trabajo.* Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2002.
12. WALKER LINARES, Francisco. *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo.* Santiago: Editorial Nacimiento, 1957.

REVISTAS.

1. MARIN VALLEJO, Urbano. *Aplicación del Código del Trabajo en el Poder Judicial* /en/ Revista Laboral Chilena, Febrero-Marzo, N° 124, 2004.

CODIGOS Y LEYES.

1. CODIGO DEL TRABAJO. 9ª edición, Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2005.
2. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE CHILE. 10ª edición, reimpresión. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2003.

JURISPRUDENCIA.

1. SENTENCIA, Juzgado de Letras de Victoria, juicio ordinario laboral, “*Curiqueo y otra con Municipalidad de Victoria*” de 27 de noviembre de 2002. Rol n° 5.190. Inédita.
2. SENTENCIA, I. Corte de Apelaciones de Temuco, juicio ordinario laboral, “*Curiqueo y otra con Municipalidad de Victoria*” de 17 de Enero de 2003. Rol ingreso Corte N° 2146-2002. Inédita.
3. SENTENCIA DE CASACION, Corte Suprema, *recurso de casación en el fondo*, juicio ordinario laboral, “*Curiqueo y otra con Municipalidad de Victoria*” de 18 de septiembre de 2003. Rol de ingreso a Corte N° 817/2003. Disponible en http://www.poderjudicial.cl/0.8/info_causas/esta402.php?rowdetalle=AAAHkyAAXAAAS6qAAN&consulta=100&glosa=CORTE+SUPREMA&causa=817/2003&numcua=22285&secre=UNICA. Fecha de última consulta 21/12/05.
4. SENTENCIA DE REEMPLAZO, Corte Suprema, *recurso de casación en el fondo*, juicio ordinario laboral, “*Curiqueo y otra con Municipalidad de Victoria*” de 18 de septiembre de 2003. Rol de ingreso a Corte N° 817/2003. Disponible en http://www.poderjudicial.cl/0.8/info_causas/esta402.php?rowdetalle=AAAHkyAAXAAAS6qAAO&consulta=100&glosa=CORTE+SUPREMA&causa=817/2003&numcua=22286&secre=UNICA. Fecha de última consulta 21/12/05.
5. SENTENCIA, Corte Suprema, *recurso de casación en el fondo*, juicio ordinario laboral, “*Juan René Soto Álvarez con Municipalidad de Quellón*” disponible en http://mjch.microjuris.com/cgibin/om_isapi.dll?clientID=135042&infobase=ch_08_fall os_actuales.nfo&record=%7b61FF%7d&softpage=FSP_DocumentFull. Fecha de última consulta 28/09/05.

6. SENTENCIA, Corte Suprema, *recurso de casación en el fondo*, juicio ordinario laboral, “*Guzmán Retamal, Marioly del Carmen con Universidad de Chile*”, disponible en <http://aucia.cl/jurisprudencia/2004/11/300804-rol-n-3246-03.html>. Fecha de última consulta 28/09/05.

INDICE

Resumen.....	Pág. 1
Introducción.....	Pág. 2

Capítulo I

Aspectos generales.

1.- Trabajo público y trabajo privado.....	Pág. 3
1.1.- Trabajo público.....	Pág. 4
1.1.1.- Precisiones en relación al estatuto administrativo. Normativa aplicable.....	Pág. 4
1.1.2.- Personal que se rige por el Estatuto.....	Pág. 6
1.1.3.- Personal a quien no se aplica el Estatuto.....	Pág. 7
1.1.4.- Artículo 11 del Estatuto Administrativo. Interpretación.....	Pág. 7
1.1.5.- Tipología de los trabajadores del Estado.....	Pág. 11
1.1.6.- El Estatuto y la posibilidad de contratar personal conforme al Código del Trabajo.....	Pág. 11
1.2.- Trabajo privado.	Pág. 12
1.2.1.- Precisiones en relación al Código del Trabajo. Normativa aplicable.....	Pág. 12
1.2.2.- Conceptos básicos.....	Pág. 14
1.2.3.- Aspectos relevantes del contrato de trabajo.....	Pág. 15
1.2.4.- Vínculo de subordinación y dependencia. Análisis.....	Pág. 16
1.2.5.- Presencia de este vínculo en los contratados a honorarios.....	Pág. 17
1.2.6.- Presunción de existencia del contrato de trabajo.....	Pág. 18
1.3.- Trabajadores contratados a honorarios en la Administración Pública.....	Pág. 19
1.4.- Constitucionalización del Derecho Laboral.....	Pág. 22
1.5.- Principio de juridicidad o legalidad.....	Pág. 23

Capítulo II
Análisis de un caso.

2.- Fallo de primera instancia.....	Pág. 25
2.1.- Corte de Apelaciones.....	Pág. 28
2.2.- Corte Suprema.....	Pág. 29
2.3.- Comentario a las sentencias de la Corte Suprema.....	Pág. 32
Conclusiones.....	Pág. 34
Bibliografía.....	Pág. 39
Índice.....	Pág. 42
Anexo.....	Pág. 44

ANEXO.

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA.

JUZGADO DE VICTORIA.

Victoria, veintisiete de noviembre de dos mil dos.

VISTOS:

A fojas 91 comparece doña SOLANGE CURIQUEO ROMÁN, Run N° 10.450.988-6, cesante, domiciliada en calle San Martín N° 1576 de la Población Tres de Victoria y doña NANCY DE LOURDES JARA CAÑUTA, Run N° 11.322.771-0, domiciliada en calle Chillan N° 320 de Victoria, quienes deducen demanda en juicio ordinario laboral en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICTORIA, representada por su Alcalde don JORGE ALEJANDRO SAFFIRIO ESPINOZA, Run N° 8.301.951-4, ambos con domicilio en calle Lagos 680, fundando esta demanda en las siguientes consideraciones de hecho y derecho:

Las comparecientes cumplieron funciones en la Municipalidad de Victoria, doña SOLANGE CURIQUEO ROMÁN, desde el 10 de enero de 1990 hasta el 31 de enero de 2002 y doña NANCY JARA CAÑUTA desde el 01 de Agosto de 1990 hasta el 31 de enero de 2002, fecha en que se les comunicó que dejaban de trabajar para dicha institución.

Afirman que durante el tiempo que trabajaron para la Ilustre Municipalidad de Victoria, se les hizo firmar anualmente un contrato de honorarios, supuestamente para desempeñar específicamente las funciones de encuestadoras Ficha CAS II, entendiéndose por tal la persona encargada de la aplicación de la ENCUESTA EN TERRENO. Con dicho contrato se les mantuvo trabajando para la demandada y específicamente para el Departamento de Asistencia Social, por un período de 12 años.

El artículo 4° de la ley N° 18.883 establece, claramente, que las Municipalidades podrán celebrar contratos de honorarios para la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Agrega que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones dicho estatuto. Por otra parte, el artículo 1° de dicha Ley establece, además, que el estatuto administrativo de los funcionarios municipales, se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades, cuya calidad ellas no tienen. Esta disposición legal concordada por el artículo 1° del Código del Trabajo que establece claramente que las normas de ese Código no se aplican a los funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentran sometidos por ley a un estatuto especial, lo que lleva a concluir que al no tener la calidad de funcionarios de Planta de la Ilustre Municipalidad de Victoria, la relación laboral que efectivamente mantuvieron en la práctica con dicha institución, se regula plena y cabalmente por las normas del Código del Trabajo y por sus leyes complementarias, así, durante los 12 años que trabajaron para la Ilustre Municipalidad de Victoria, bajo un supuesto contrato de honorario, lo que efectivamente mantuvieron con dicha institución fue una relación laboral, bajo un vínculo de subordinación y dependencia conforme lo establece el artículo séptimo del Código del Trabajo.

Agregan que la esencia del contrato de honorarios, que es prestar servicios para un cometido específico, supuestamente en este caso la realización en terreno de la encuesta CAS II, no existía en el caso de autos. En efecto, en el mes de enero de 1990 a enero de 2002, debieron prestar servicios personales a su empleadora, bajo dependencia y subordinación, los que no se limitaron a efectuar la encuesta CAS II en terreno según se les

había contratado, sino que pasaron a prestar servicios directos al Departamento de Asistencia Social de la Ilustre Municipalidad de Victoria y debieron cumplir íntegra y cabalmente las órdenes impartidas por el señor Alcalde en relación con otros trabajos a ejecutar, debiendo trabajar en la Oficinas del Departamento de Asistencia Social, además se les obligó a cumplir con un horario de trabajo que no estaba estipulado en su contrato, asimilándose a la situación de todo el personal de la Ilustre Municipalidad de Victoria. Refieren que el horario de trabajo era de 08:30 a 17:33 horas, con un horario de colación de 13:00 a 13:45 horas. Incluso para la hora de colación se les estableció un turno entre todas las personas que trabajan en dicho Departamento, para que siempre se quedara alguna trabajadora en dicho horario a cargo de la oficina. A SOLANGE CURIQUEO ROMÁN, le correspondía el turno del día miércoles y a NANCY DE LOURDES JARA CAÑUTA le correspondía el turno del día viernes. Se suma a todo ello el hecho de que debían firmar el Libro de Asistencia o marcar Reloj Control cuando éste estaba funcionando.

Indican que del análisis de sus contratos de honorarios, se observa claramente que jamás se estipuló un horario de trabajo ni de colación o turnos para los mismos, precisamente porque los servicios para los que supuestamente fueron contratadas involucraban un trabajo en terreno que no permitía cumplir estos horarios, sino que se vincula naturalmente con el cumplimiento de la Encuestadora del "Listado de Casos por Encuestador", en los sectores y plazos que se le asignen (cláusula segundo letra a) del mencionado contrato y no al cumplimiento de un horario de trabajo que es de la esencia de una relación de subordinación y dependencia y de un trabajo en oficina para el cual no habían sido contratadas. Incluso era obligatorio para ellas tener que atender en forma diaria el público que asistía al Departamento Social de la Municipalidad, entre las 08:30 y hasta las 10:00 de la mañana. Añaden que en la época que tuvieron a sus hijos, se les autorizaba a

llegar media hora más tarde, en uso de la hora legal para amamantarlos, por cuanto se les exigió que dicha hora debía ocuparse llegando media hora más tarde en la mañana y retirarse media hora más temprano en la tarde.

Señalan que en los contratos a honorarios, se estipula que fueron contratadas para el cumplimiento de todas las funciones que aparecen en el Manual del Encuestador, que es la persona encargada de la aplicación de la Encuesta CAS II, en terreno, sin embargo, habitualmente, debían permanecer en las Oficinas del Departamento Asistencia Social de la Municipalidad, por orden de la Jefe del mismo, para cumplir órdenes administrativas que eran propias del personal de dicho Departamento, como por ejemplo, ordenar papeles, atender al público que asistía al lugar e incluso emitir Certificados de Vivienda. Aún más, en las fiestas navideñas se les ordenaba confeccionar las listas de regalos que se entregarían por la Municipalidad y posteriormente salir a repartirlos. Expresan que se veían obligadas a desempeñar estas otras labores, por cuanto atendida la precariedad de los contratos, temían que de no obedecer a las órdenes que se les impartían serían inmediatamente despedidas, sin perjuicio que, además, disfrutaban sus trabajos.

Aparte de lo anterior, es necesario destacar que por ejemplo a SOLANGE CURIQUEO ROMÁN, se le ordenaba incluso que debía trabajar como Secretaria del Departamento Social, cuando la persona que desempeñaba el cargo no se encontraba, llegando a estar en estas funciones por aproximadamente ocho meses continuados, entre los años 1997-1998, y la propia Jefe del Departamento de Asistencia Social, reconoce que por su preparación como Secretaria apoyó en muchas ocasiones otras labores del Departamento, cuando le fue, requerido, demostrando un alto grado de manejo en ese ámbito, según se acredita con documento que se acompaña.

Igualmente, destacan que se encuentra reconocido por la Jefe del Departamento Social, que NANCY DE LOURDES JARA CAÑUTA, durante su permanencia en dicho Servicio, demostró condiciones de eficiencia, honradez y un alto grado de confiabilidad con la información a su cargo, además de excelente voluntad para apoyar otras labores del departamento cuando se le requirió, lo cual se acredita con documento que se acompaña.

Además, mencionan que en otras oportunidades se les ordenó bajo la figura de "Comisión en Servicio", realizar otras tareas que tampoco estaban contempladas en sus contratos de honorarios y que son propias de una relación laboral. En efecto, la compareciente SOLANGE CURIQUEO ROMÁN, fue destinada en comisión de servicio al Banco Bhif de esta ciudad, ubicado en calle Lagos, por un mes y medio aproximadamente, entre los años 1995 y 1996, y, asimismo, fueran destinadas en comisión de servicio para el Pre Censo y el Censo del año 1992, oportunidad que debían trabajar en la sala de Sesiones de la Municipalidad, bajo la supervisión del Concejal don Amoldo García, donde la señora Jara fue designada Jefe de Distrito. Por su parte, NANCY DE LOURDES JARA CAÑUTA, trabajó además en el Pre Censo del año 2002, por aproximadamente cuatro meses en la Escuela Dos de esta ciudad, bajo la supervisión directa del mismo Concejal, y también eran enviadas frecuentemente a la ciudad de Temuco, a dejar correspondencia al Sistema de Medición Computacional, durante su horario de trabajo y con viáticos por concepto de pasajes.

Refieren, por lo demás, que anualmente sus remuneraciones se reajustaban en la misma proporción que los demás trabajadores de la Municipalidad, según se observa con el simple análisis de sus contratos de trabajos y boletas emitidas a su empleadora, las que se acompañarán en su oportunidad. Conforme lo expuesto, se aprecia que durante los doce años que trabajaron para la Ilustre Municipalidad de Victoria, estuvieron unidas con dicha

institución por un contrato de trabajo, por cuanto estaban obligadas a prestar servicios bajo dependencia y subordinación de la Ilustre Municipalidad de Victoria, se les pagaba una remuneración determinada por dichos servicios, y por más que la demandada haya tratado de pretender que sus servicios se encuadraban bajo la figura de un contrato de honorarios, ello en la práctica jamás fue así, siendo aplicable el artículo octavo del Código del Trabajo que establece que toda prestación de servicios en los términos señalados precedentemente, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, sin perjuicio de haber todo este tiempo tolerado esta situación por el temor de perder sus trabajos. No obstante lo anterior, fueron despedidas sin ninguna causal legal y sin previo aviso alguna, adeudándole la empleadora las siguientes prestaciones:

Indemnización sustitutiva del aviso previo, contemplado en el artículo 168 con relación al artículo 162 inciso segundo, ambos del Código del Trabajo, esto es, \$157.552 a cada una de las comparecientes.

En razón de haber estado vigente sus contratos de trabajo por 12 años, corresponde que se les pague la indemnización por años de servicio, lo que alcanza a la suma de \$1.890.624 respecto de cada una, y conforme lo establece el artículo 168 del Código del Trabajo, por haber terminado los contratos sin causa legal alguna, solicitan que se aumenten en un 50%.

Y de acuerdo al artículo 63 del Código del Trabajo, las prestaciones adeudadas se deberán pagar reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago, y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, y devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.

Manifiestan, por último, que durante el tiempo que duró la relación laboral con la empleadora, ésta no efectuó cotización de AFP ni FONASA, y conforme al artículo 162 del Código del Trabajo, se, les adeuda además las remuneraciones devengadas durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha en que, quede ejecutoriada la sentencia de autos, o en subsidio, hasta la fecha de envío o entrega de la carta certificada mediante el cual se acredita de las imposiciones morosas.

A fojas 188 y siguientes, la parte demandada don Jorge Saffirio Espinoza, Alcalde de la comuna de Victoria, y en representación de la Ilustre Municipalidad de Victoria, contesta la demanda solicitando el absoluto rechazo, con costas, atendidas las siguientes argumentaciones:

Que a fin de dar cumplimiento al mandato legal de satisfacer las necesidades de la comunidad local y de conformidad a las atribuciones conferidas en el artículo 4 de la Ley 18.883, puede celebrar contratos honorarios, para la prestación de servicios para cometidos específicos, los cuales se regirán por lo dispuesto en su respectivo contrato. Por lo que de conformidad a los contratos a honorarios y sus respectivos decretos de aprobación, realizaron servicios específicos de encuestador del sistema de información social para la demandada, con duración delimitada en el propio acto contractual y que regía dentro del año, contrato aprobado por el Concejo Municipal en que se determina los montos y las funciones específicas de las contrataciones a honorarios. Señala que las actoras en su argumentación omiten gravemente reseñar que sus contratos a honorarios vencían inexorablemente al 31 de diciembre de cada año y para ser contratadas por otro año calendario, debe contar nuevamente con la aprobación del Concejo en los términos expuestos, así su permanencia contractual a honorarios se explica porque las políticas sociales emanadas de la autorizada central han requerido que el sistema de encuestaje como

elemento de diagnóstico social debe estar constantemente actualizado hasta la fecha, lo que conlleva contratar prestadores de servicios en este tema.

Sostiene que de la narración circunstanciada de los hechos efectuada por las actoras, se pretende enunciar que la entidad municipal encubre en una apariencia de contrato de honorarios un contrato de trabajo, simulado que atentaría contra los intereses laborales previsionales, lo cual es imposible legalmente, por cuanto la contratación a honorarios y su contenido requiere de la toma de registro de la Contraloría Regional de la Araucaria, la cual frente a contratos a honorarios que implicasen labores que no se enmarquen en la normativa examinada, serían reconocidos con las observaciones que la autoridad administrativa debe efectuar y subsanar.

Expresa que las prestaciones económicas y beneficios consolidados hacia las demandantes, reflejan el cumplimiento íntegro de las estipulaciones contractuales que se pactaron cada año por los servicios específicos que se les requirieron y que de un somero análisis de los contratos de honorarios suscritos, se pueden apreciar que la intención de la administración fue siempre conceder condiciones contractuales favorables para el prestador de servicio que hiciera más atractivo desempeñar tal tarea específica para la entidad municipal.

Hace presente que, de conformidad al artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para las contratantes y no puede aceptarse como elemento jurídico interpretativo que por el hecho de ejecutar excepcionalmente servicios de oficina y siempre relativos a la marcha de su prestación de servicios, como es ordenación de cartera de encuestados, ponderaciones y otros, que obviamente no se pueden realizar en terreno, se pretenda esbozar como alteración o cambio de las condiciones del contrato de honorarios

pactado, ya que dichas situaciones son de la naturaleza de prestación y no implica un nuevo estatuto jurídico que ligue a las partes.

Por último señala que el contrato de honorarios, su determinación en cuanto a la prestación a realizar y el tiempo en el cual se efectuará, hace que sea innecesario expresar causa o motivo en el evento de no requerirse del profesional anteriormente contratado ni puede sostenerse que la conducta del prestador deba considerarse para su continuidad, ya que por contrataciones no tienen la calidad de funcionario municipal.

A fojas 193 vuelta, se recibe la causa a prueba.

A fojas 217 y siguientes, se realiza la audiencia de conciliación que no prospera y consta la prueba rendida, por ambas partes.

A fs. 236 y 259, rolan audiencias de exhibición de documentos.

A fojas 260, se cita a las partes para oír sentencia.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

I. EN CUANTO A LA OBJECCIÓN DE DOCUMENTOS:

PRIMERO: Que, a fojas 188, la demandada objetó los certificados emanados de doña María Jimena González quien no tiene ni ha tenido la calidad de Jefe del Departamento Social de la Municipalidad, ya que la superioridad de dicha unidad la tiene la Dirección de Desarrollo Comunitario;

SEGUNDO: Que, conferido el traslado respectivo, la demandante pidió el rechazo de la objeción por no haber esgrimido causal legal de impugnación, además, de otros argumentos que expone;

TERCERO: Que, de acuerdo a lo expresado, no se ha señalado causal alguna que fundamente la objeción en los términos requeridos en el N° 3 del artículo 342 del Código de Procedimiento Civil o en el N° 3 del artículo 346 del mismo cuerpo legal, según

corresponda, siendo entonces infundada la alegación, y debiendo, por ende, rechazarse la objeción planteada;

II. EN CUANTO AL FONDO:

CUARTO: Que comparecen SOLANGE CURIQUEO ROMÁN y NANCY DE LOURDES JARA CAÑUTA, quienes deducen demanda en juicio ordinario laboral en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DÉ VICTORIA, representada por su Alcalde don JORGE ALEJANDRO SAFFIRIO ESPINOZA, fundada en las argumentaciones de hecho y derecho ya expuestas, pidiendo, en definitiva se condene a dicha corporación a pagarles por concepto de prestaciones laborales impagas la suma \$2.048.176.- para cada una de las actoras, más el incremento legal del 50%, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, se les adeuda, además, las remuneraciones que se devenguen durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha en que quede ejecutoriado el fallo, o en subsidio, hasta que se convalide el despido, más intereses reajustes legales y costas;

QUINTO: Que, a fojas 188 y siguientes, la parte demandada don Jorge Saffirio Espinoza, Alcalde de la comuna de Victoria, y en representación de la Ilustre Municipalidad de Victoria, contesta la demanda solicitando el absoluto rechazo, con costas, atendido que las demandantes se vinculaban con ésta corporación mediante contratos a honorarios siendo inaplicable al caso la legislación laboral;

SEXTO: Que, de acuerdo a lo expuesto por las partes y documental no objetada valorada conforme a la sana crítica, no se discute que las actoras estuvieron vinculadas con la demandada mediante contratos a honorarios, periódicos y sucesivos, que las mantuvieron ligadas a la Municipalidad de Victoria; a Solange Curiqueo Román desde el 10 de enero de 1990 y a Nancy Jara Cañuta desde el 1º de agosto de 1990, según dan

cuenta, especialmente, los respectivos contratos y decretos, agregados de fs. 1 a 42 y 45 a 88; y los certificados números 3 y 4, emitidos por el Alcalde Subrogante de Victoria, adjuntados a fs. 43 y 89, y reconocidos por su suscriptor, según fs. 223;

SÉPTIMO: Que, así las cosas, la cuestión principal a dilucidar es si tal vínculo contractual tuvo la naturaleza civil que le es propia o bien si tenía de trasfondo una relación laboral extendida en el tiempo, debiendo, además, dirimirse en la afirmativa, duración de la misma, así como el monto y pago de las prestaciones con ella originadas y la forma en que tal vínculo se extinguió;

OCTAVO: Que, planteada así la controversia, debe dilucidarse entonces, en primer término si existió relación laboral o no entre las partes, siendo los elementos esenciales que conforman el contrato de trabajo, según lo ha entendido la jurisprudencia y la doctrina: a) los sujetos del contrato de trabajo, empleador y trabajador; b) la prestación de servicios personales; c) La remuneración debida por el empleador y d) La relación de subordinación o dependencia; constituyendo éste último el elemento determinante y característico de esta relación, el que se manifiesta en hechos precisos y visibles, como el desempeño de faenas más o menos definidas dentro del tiempo establecido por la empleadora, es decir, con jornada de trabajo; la obediencia a instrucciones, debiendo cumplirse en la forma indicada; y quedando sujeto el trabajador a las pautas y normas de dirección y control que imparta el empleador en la supervigilancia de las labores;

NOVENO: Que, a fin de apoyar la pretensión de la demandante, quien tiene la carga procesal de demostrar la existencia de la relación laboral, acompañó ésta las siguientes pruebas:

Documental:

- a) A fs. 44 y 90, respectivamente, certificados de recomendación emitido por la Jefa del Departamento de Asistencia Social a las actoras.
- b) A fs. 196 y 197, órdenes de cometido a doña Solange Curiqueo Román.

Confesional:

Practicada en la audiencia referida a fs. 217, en la cual la absolvente, María Jimena González Aguilera, quien compareció en representación del demandado manifiesta la efectividad de lo siguiente:

- a) Que doña Solange Curiqueo Román trabajó para la Municipalidad de Victoria desde el 10 de enero de 1990 al 31 de enero de 2002 con contratos anuales;
- b) Que doña Nancy Jara Cañuta trabajó para la Municipalidad Victoria desde el 1° de agosto de 1990 al 31 de enero de 2002 con contratos anuales;
- c) Que las demandantes fueron originalmente contratadas para desempeñar específicamente las funciones de encuestadoras fichas CAS II, entendiéndose por tal la persona encargada de la aplicación de la encuesta en terreno;
- d) Que el 31 de enero del presente año se les comunicó a las demandantes que a contar de esa fecha dejaban de prestar servicios para la Municipalidad, por una facultad del alcalde y la naturaleza del contrato;
- e) Que en la práctica las demandantes prestaban servicios directos y personales al Departamento de Asistencia Social de la Municipalidad de Victoria, bajo dependencia y subordinación de la empleadora, estando a cargo de dicho departamento;
- f) Que las demandantes estaban obligadas a cumplir horario de trabajo de 08:30 a 17:33 horas, durante una época con un control interno del programa ficha CAS, que por su naturaleza requería que recepcionaran y vinieran a buscar material;

- g) Que las demandantes estaban obligadas a cumplir un horario de colación de 13:00 horas a 13:45 horas;
- h) Que las demandantes debían firmar libro de asistencia o marcar, reloj control cuando éste estaba funcionando;
- i) Que a las demandantes se les impuso turnos de colación;
- j) Que las demandantes debían atender público desde las 08:30 horas a 10:00 de la mañana;
- k) Que doña Solange Curiqueo Román trabajó como secretaria del Departamento Social por 8 meses entre los años 1997 y 1998, prestando una labor de apoyo en forma voluntaria y atendiendo las necesidades que habían en ese momento, liberándose de cumplir con las encuestas en terreno;
- l) Que doña Solange Curiqueo Román, por su preparación como secretaria, apoyó en puntuales ocasiones otras labores del Departamento cuando le fue requerido;
- m) Que doña Nancy Jara Cañuta demostró durante el desempeño de sus funciones condiciones de honradez y un alto grado de confiabilidad con la información a su cargo, además de excelente voluntad para apoyar otras labores del Departamento Social cuando se le requirió;
- n) Que las demandantes estuvieron destinadas en comisión de servicios para el pre censo y el censo de 1992, bajo la supervisión del concejal Arnoldo García;
- o) Que doña Nancy Jara Cañuta estuvo destinada en comisión de servicios en el pre censo de 2002;
- p) Que las remuneraciones de las demandantes se reajustaban en la misma proporción que los demás trabajadores de la Municipalidad;

q) Que no se les canceló a las demandantes suma alguna por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo ni de indemnización por años de servicios, al momento de ser despedidas;

r) Que durante el tiempo que duró la relación laboral de las demandantes con la Municipalidad no se les efectuaron cotizaciones previsionales;

s) Que extendió los certificados acompañados a fs. 44 y 90;

Testimonial:

Presentó a estrados a las testigos Erika Vidaurre Mendoza e Hilda Ambiado Sepúlveda, quienes sin tacha y legalmente examinadas, según se menciona a fs. 219 y 220 vta., expusieron:

La primera refiere que le consta que las actoras trabajaron para la demandada, en el Departamento Asistencia Social, como encuestadoras, desde 1990 hasta enero del año en curso, lo cual sabe porque concurría en forma periódica a realizar trámites personales a dicho lugar, y las veía atendiendo público, contestando el teléfono y en la calle encuestando, suponiendo que estaban contratadas. Añade que también participaron en el censo.

Manifiesta que efectivamente estaban obligadas a cumplir horarios de trabajo y a firmar libro de asistencia o tarjetero, lo cual le consta porque cuando se encontraba con ellas, éstas le señalaban que tenían que firmar el tarjetero.

Indica que aparte de realizar encuestas, hacían otros tipos de trabajo en la misma oficina del departamento, como subsidio de agua y atendiendo publico con diferentes tipos de consultas, y que siempre pensó que estaban contratadas porque las veía trabajando igual que las demás funcionarías, y que cuando hablaba con ellas le contaron que estaban contratadas como encuestadoras y trabajadoras del servicio u oficina.

Afirma que le consta que todas entraban a las 08:00 y salían a las 18:00 horas, no sabiendo si esto estaba en el contrato, sabiendo sólo lo que hacían en la práctica y no lo que señalaba el contrato.

Agrega, por último, que sabe por versión de ellas y algunos comentarios de terceras personas, que las habían despedido por favores políticos, ya que las reemplazaron por otras personas, y las despidió su jefe directo y el señor Alcalde.

La segunda testigo refiere que le consta que las actoras trabajaban para la Municipalidad de Victoria, donde concurría para trámites personales y las veía ahí. No sabe la fecha en que comenzaron a trabajar para dicho servicio, pero fueron alrededor de 12 años, y en enero del presente año, supo que las habían despedido.

Señala que las veía atendiendo público y sentadas con escritorio como secretarias, pensando que eran unas funcionarias más, y que la mayoría de las veces que concurrió a dicha oficina era atendida por ellas, por distintas consultas, por un trámite para su suegra, que era un subsidio de aguas y por unas casetas que al final no le resultó.

Afirma que las actoras estaban contratadas para la encuesta CAS en terreno, pero que igual tenían que hacer otras cosas, porque las veía en la municipalidad cuando hacía sus trámites.

Manifiesta que le consta que las demandantes tenían que cumplir horario y firmar el libro de asistencia porque cuando se encontraba con ellas siempre andaban apuradas cree que tenían el mismo horario de trabajo que las demás.

Agrega que el despido de las actoras fue porque el Alcalde quería gente de su confianza en esos puestos y que le consta que tienen derecho a las prestaciones que alegan porque eran trabajadoras igual que las demás;

DÉCIMO: Que, además, según se da cuenta en las audiencias de fs. 236 y 259, se exhibieron los siguientes documentos:

- a) Libro de asistencia del Departamento Social de enero al 30 de octubre del 2000.
- b) Libro de asistencia del 31 de octubre del 2000 al 25 de febrero de 2002.
- c) Manual del encuestador Ficha CAS II.
- d) Ordenes de cometidos diversos.
- e) Ordinario sobre comisión de servicios.
- f) Libro de asistencia del 10 de mayo de 2000 hasta 31 de enero de 2002.
- g) Tarjetas de asistencia de las demandantes de enero a junio de 1999.

UNDÉCIMO: Que, por su parte, la demandada rindió la siguiente prueba:

Documental:

- c) A fs. 97 y 98, respectivamente, certificados de pagos de rentas en el año 2001 de las actoras;
- d) A fs. 99 a 104, boletas de honorarios emitidas por las demandantes.
- e) A fs. 207 y 208, certificados que dan cuenta que las actoras no pertenecían a la Asociación de Funcionarios Municipales.
- f) De fs. 209 a 213, contratos a honorarios y el decreto respectivo, sobre contratación de las actoras desde 1° al 28 de febrero del 2002.

Testimonial:

Presentó a estrados a los testigos María Etcharren White, Galvarino Meló Muñoz y Basilio Quezada Quezada, quienes sin tacha y legalmente examinadas, según se menciona a fs. 221 y 223 vta. expusieron:

La primera refiere que las actoras estaban sujetas al encuestaje en terreno de las fichas CAS II, y en la práctica eso hacían, estaban en la oficina completando sus fichas del

día anterior hasta las 10:00 horas más o menos, para recibir los nuevos domicilios, para revisar los registros que hay en la oficina y completar sus fichas, y para esperar a las personas citadas y completar las citadas fichas.

Manifiesta que efectivamente tenían horario de ingreso a las 08:30 horas hasta las 17:30 horas, copio todos, y que esto fue por un tiempo, porque a veces salían en la mañana y volvían al otro día, y que como es encargada del CAS II desde el 2001, ignora como funcionaba el sistema antes.

Agrega que una vez que se les entregaba las fichas debían estar diariamente en terreno, y que es efectivo que cumplían turnos, pero sólo por un tiempo, y que cuando llovía mucho se quedaban en la oficina cumpliendo labores relacionadas con el programa, como anotar unos códigos en las fichas del programa, específicamente, en el subsidio del agua potable, y que tenían que cumplir con el horario para entregar sus fichas y recibir las nuevas, siguiendo el proceso de la dinámica del programa.

Añade que el público que atendía era la misma gente que citaban, y en forma ocasional daban certificados Serviu, para lo cual tenían que revisar el computador donde estaban ingresadas las fichas.

Refiere que desconoce el contrato y que la marcha del sistema tenía que tener su ordenamiento.

El segundo testigo señala que las demandantes estaban con contratos a honorarios desde 1990, siendo el último del 1° al 28 de febrero de 2002, y que éstas tenían la función específica de encuestar las fichas CAS II, y que trabajaron para la demandada, en el Departamento Asistencia Social, como encuestadoras, desde 1990 hasta enero del año en curso, sin perjuicio de que indica que rara vez concurría al Departamento Social.

Agrega que le consta que las actoras cumplían el contrato a honorarios, ya que para el correspondiente pago se solicita un certificado de la jefa del departamento en que conste dicha circunstancia.

Menciona que las obligaciones que tenían las demandantes era la de realizar fichajes de encuestas CAS II desconociendo las obligaciones a que estaban sujetas en la práctica, y que no tienen obligación de realizar turnos ni horarios de trabajo, ya que los contratos a honorarios de las trabajadoras era realizado para la función especial que ellas realizaban.

Señala que es una facultad resolutive del Alcalde de ponerle fecha de inicio y término al contrato y que la causal de terminación de los contratos de las demandantes fue por vencimiento del plazo convenido.

Afirma, por último, que no se adeudan prestaciones, ya que las actoras tenían contrato a honorario en el cual ellas emitían una boleta mensual donde se les retenía el 10% de impuestos, de lo cual en el mes de marzo se les emitía un certificado en el departamento de finanzas con todas sus retenciones efectuadas en el año calendario, el cual era devuelto en forma íntegra a las trabajadoras en la declaración de rentas de cada año realizado por la Tesorería General de la República.

El tercer testigo refiere que la existencia de la relación laboral fue por contratos a honorarios anuales del 1° de enero al 31 de diciembre, a excepción del último contrato que fue del 1° de enero al 28 de febrero de 2002, no recordando el año en que empezaron a trabajar las demandantes, y que él concurría muy esporádicamente al Departamento Social, casi nunca. Afirma que la municipalidad nada adeuda a las actoras porque fueron contratadas a honorarios;

DUODÉCIMO: Que, valorada la prueba rendida en la forma legal puede llegarse a las siguientes conclusiones;

- a) Que, conforme lo indica la propia absolvente, respaldada en las afirmaciones de la testigo de la demandada Etcharren White, además de las referencias efectuadas en las testimoniales de Vidaurre Mendoza y Ampiado Sepúlveda y documentación exhibida, libros y tarjetas de asistencia, las actoras cumplían un horario diario iniciado a las 08:30 y que terminaba a las 17:33 horas de cada día, contemplándose un horario del colación de 13:00 a 13:45 horas, e imponiéndoseles turno en esto último;
- b) Que dicho horario de trabajo era el mismo que cumplía el resto: de los funcionarios municipales, según lo menciona la señalada testigo Etcharren White, al referir que las actoras tenían un horario "como todos";
- c) Que se les dio órdenes de cometido, lo que importa la realización de diligencias específicas fuera de la ciudad de Victoria, según dan cuenta los documentos respectivos;
- d) Que, aparte de la función precisa de realizar las encuestas a que hacía alusión sus contratos, prestaban otros servicios en el Departamento Social, como lo menciona la propia confesante, respaldado en los dichos de Etcharren White y los testigos aportados por la actoras, lo que las hacía confundirse con las otras funcionarías, y que incluso fueron destinadas en comisión de servicios al pre censo y censo de 1992, y pre censo de 2002; esto último, sólo respecto de Jara Cañuta;
- e) Que, asimismo, Solange Curiqueo Román, trabajó como secretaria del Departamento Social por 8 meses entre 1997 y 1998;
- f) Que tenían una remuneración que se reajustaba en la misma proporción que al resto de los funcionarios municipales;
- g) Que la terminación de los servicios se fundó en las estipulaciones de los respectivos contratos a honorarios;

DÉCIMO TERCERO: Que, conforme lo concluido, es evidente que existe disconformidad entre el contrato convenido y la manera en que éste se cumplió en los hechos, siendo necesario entonces determinar en que consistió el acuerdo de voluntad expresado por las partes; por lo que debe interpretarse el contrato considerando la aplicación práctica que se haya hecho de él, es decir y de acuerdo al principio de la realidad, la forma concreta que adoptó la relación entre ella;

DÉCIMO CUARTO: Que, en este orden ideas, al establecerse un horario de trabajo regulado, y cuyo cumplimiento era debidamente supervisado a través de mecanismos de control, permite suponer que la pretensión de la demandada era disponer del tiempo en el cual las actoras prestaban sus servicios, siendo palmario entonces que en la especie éstas tenían jornada de trabajo, la cual era acatada por las actoras sometándose mediante la suscripción y marcado en el reloj de asistencia, a la potestad impuesta por la Corporación Municipal, máxime si aún estaban sujetas a turnos para efectuar su colación, y contraviniéndose, además, el acuerdo escrito en el cual no se consignaba en forma alguna tal fijación horaria;

DÉCIMO QUINTO: Que, asimismo, está claro que las demandantes no sólo realizaban la función específica que su contrato les encomendaba, sino que, además, realizaban otras labores en el Departamento Social, como atender público, y que la demandada sugiere como de apoyo y de una supuesta voluntariedad, presentándose sin embargo, más acorde con la idea expuesta en el considerando precedente, de que junto a la imposición de una jornada de trabajo se les indicaban otras labores a fin de completar el horario fijado;

DÉCIMO SEXTO: Que, aún más, especial atención requieren las destinaciones al censo y pre censo de 1992, y al pre censo de 2002, así como los cometidos funcionarios que

se les encomendaba, o el desempeñar servicios de secretaria de parte de Curiqueo Román durante ocho meses, todas actividades que conllevan en sí el poder de la demandada de modificar las funciones unilateralmente hacer uso de un derecho particular del empleador en material laboral: el Ius variandi. Más, si no consta de forma alguna que tales servicios se hubieren realizado en virtud de un contrato específico, que considerare esta alteración de funciones como producto de un acuerdo común;

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en síntesis, la calificación que las partes le atribuyan a una determinada relación de prestación de servicios es irrelevante para establecer su verdadera naturaleza jurídica, de tal modo que carece de significación que las partes hubieren acordado contratos de honorarios, ya que las cosas son según su esencia y no como las partes deseen denominarlas, y en la situación sub judice, parece evidente que hubo relación laboral al estar comprobada la subordinación y dependencia que tenían las actoras respecto de la demandada;

DÉCIMO OCTAVO: Que no es óbice para determinar lo anterior, la circunstancia aludida por la demandada de la toma de razón y registro por parte de Contraloría General de la República de los respectivos contratos a honorarios, ya que esta entidad se limita a un examen legal y formal de los mismos, y que en su tenor son ajustados a Derecho, pero sin que se haya verificado in situ la manera en que estos efectivamente se cumplían;

DECIMO NOVENO: Que en cuanto a la duración de los servicios, se discrepa si éstos se prolongaron hasta el 31 de enero al 28 de febrero del año 2002, presentándose a fs. 210 y 211 sendos contratos suscritos por las demandantes, no objetados, entendiéndose por tanto que la relación de trabajo concluyó en última fecha;

VIGÉSIMO: Que, establecido que fue, que existió en la especie una relación bajo subordinación y dependencia entre las partes, regulada en consecuencia por la legislación

laboral, debió ésta haberse finiquitado de la forma indicada en el Título V del Libro I del Código del ramo, y no como se hizo en la especie mediante la aplicación de los ya referidos contratos a honorarios, lo cual supone necesariamente la existencia de un despido injustificado, surgiendo así el derecho a cobrar las indemnizaciones que con esta situación se devengan.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, así también y como consecuencia de lo anterior, las actoras han solicitado que al no haber la empleadora enterado las cotizaciones previsionales y de salud por todo el tiempo trabajado, lo cual comprobado está que no ocurrió, hace procedente el efecto indicado en el artículo 162 del Código del Trabajo, en cuanto no se debe dar por concluido el contrato de trabajo mientras no se convalide el despido mediante el integro de estas prestaciones;

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que esta pretensión de las actoras será acogida, pero por una cuestión de certeza y seguridad jurídica, se prolongará el referido efecto sólo por un plazo de seis meses contados desde el término de facto de la relación laboral según se estableció en el motivo décimo noveno de esta sentencia, quedando, así obligado el empleador al pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales durante todo el mencionado período, sin perjuicio de la convalidación anticipada que el demandado pueda efectuar conforme a la ley;

VIGÉSIMO TERCERO: Que, para el efecto de realizar el cálculo de las prestaciones debidas y sin perjuicio de que se señalaren como pago de honorarios, se tendrán estas cantidades como remuneración, ya que, demás está decirlo, reunía las características de ser un estipendio fijo en dinero pagados por períodos iguales, recibidos por los trabajadores por la prestación de sus servicios, estimándose sí que debe considerarse el líquido pagado, es decir, \$141.796, y no la suma bruta como sostienen las demandantes,

ya que de otro modo, al haberse retenido el impuesto correspondiente a la diferencia, y el cual está sujeto a devolución anual según la legislación tributaria, provocaría un enriquecimiento sin causa no pretendido en este fallo;

VIGÉSIMO CUARTO: Que, de acuerdo a lo ya razonado, se acogerá la demanda de la forma que se dirá a continuación;

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 160, 162, 163, 168, 172, 173, 425 y 439 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

- I. Que **NO HA LUGAR** a la objeción formulada a fs. 188
- II. Que **HA LUGAR** a la demanda de lo principal de fs. 91, debiendo, en consecuencia la demandada, Municipalidad de Victoria, representada por su Alcalde, Jorge Saffirio Espinoza, ambos ya individualizados, pagar a cada una de las actoras, las siguientes sumas:
 - a) \$141.796,- (ciento cuarenta y un mil setecientos noventa y seis pesos), por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;
 - b) \$2.552.328- (dos millones quinientos cincuenta y dos mil trescientos veintiocho pesos) por concepto de indemnización por años de servicio, en razón de doce años laborados, considerando el incremento de un cincuenta por ciento de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, letra a).
 - c) Pagar las remuneraciones mensuales y cotizaciones previsionales desde el 1° de marzo del año en curso y hasta seis meses después, sin perjuicio de la convalidación anticipada que se pudiere efectuar del despido.

Las prestaciones laborales referidas, se pagarán, según legalmente corresponda, con el reajuste e interés que señalan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y de acuerdo a la forma en estos preceptos indicada, según liquidación que practicará oportunamente la señorita Secretaria del Tribunal.

III. Que **SE CONDENA EN COSTAS** al demandado.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.-

DICTADA POR DON CRISTIAN GUTIERREZ LECAROS, JUEZ TITULAR.

AUTORIZA, DOÑA PAULINA SOTO FUENTES, SECRETARIA TITULAR.

SENTENCIA CORTE DE APELACIONES TEMUCO.

Temuco, diecisiete de enero de dos mil tres.

VISTOS:

EN CUANTO AL RECURSO DE CASACIÓN EN LA FORMA,

Ha recurrido de casación en la forma don Carlos Fuentes Cáceres, abogado de la demandada en estos autos laborales caratulados “Curiqueo y otra con Municipalidad de Victoria”, en otrosí de escrito de apelación, fundado en la causal 4 del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, esto es, en haber sido dada ultra petita la sentencia definitiva, argumentando que resulta el vicio de cotejar la parte petitoria de la demanda, para concluir que no han pedido las demandantes que se reconozca la relación laboral, no han solicitado que se declare su relación laboral terminó por despido injustificado, no han solicitado la indemnización sustitutiva del aviso y no han solicitado las indemnización por años de servicio.

CONSIDERANDO:

1.- Que según se desprende de la demanda y la contestación, la cuestiones sujetas a la decisión del tribunal consistieron precisamente sobre los hechos que dice haberse omitido en la demanda, porque precisamente en el libelo de fojas 91 y siguientes, detalladamente se describen las funciones de las demandantes que desvirtúan el ajuste de sus labores al servicio de la demandada única y exclusivamente al contrato de honorarios, sino que se extendían a labores de oficina propias de aquellas sujetas a subordinación y dependencia del empleador y tanto es así, que se recibió a prueba la existencia de la relación laboral; asimismo se sometió a prueba, las obligaciones a que estaban sujetas las partes; como los hechos constitutivos de la terminación del contrato; las prestaciones que la demandada debe a las actoras; y efectividad de encontrarse impagas las imposiciones, hechos sobre los que

dispuso el fallo, tanto en considerandos declarativos como, al final, en lo decisorio, según se demandó, no dando más allá de lo pedido.

2.- Que, atendidas las anteriores consideraciones, deberá desestimarse el recurso de casación en la forma, por no concurrir los presupuestos de la causal invocada.

Y vistos, además, lo prevenido en los artículos 463 del Código del Trabajo y 768 del Código de Procedimiento Civil, se **NIEGA LUGAR** al recurso de casación en la forma interpuesto en el otrosi del escrito de fojas 272 y siguientes, con costas.

EN CUANTO AL RECURSO DE APELACION.

Vistos:

Se **CONFIRMA** la sentencia de fecha 27 de noviembre del año recién pasado, escrita de fojas 260 a fojas 270 vta., con costas.

Redactó Víctor Reyes Hernández, ministro.

Rol N° 2146-2002.-

Pronunciada por los señores Ministros de la Segunda Sala presidente don Víctor Reyes Hernández; ministro don Leopoldo Llanos Sagristá; abogado integrante don Álvaro Rodríguez Sepúlveda. Secretario don Luis Torres Sanhueza.

SENTENCIA DE CASACION. CORTE SUPREMA.

Santiago, dieciocho de diciembre de dos mil tres.

VISTOS:

En autos rol N° 5.190-02 del Juzgado de Letras del Trabajo de Victoria, doña Solange Curiqueo Román y otra deducen demanda en contra de la Ilustre Municipalidad de Victoria, representada por su Alcalde, don Jorge Saffirio Espinoza, a fin que sus despidos sean declarados injustificados y la demandada sea condenada a pagarles las prestaciones que indican, con los reajustes e intereses correspondientes, con costas. La demandada, evacuando el traslado conferido, solicitó el rechazo, con costas, de la acción deducida en su contra, alegando que las demandantes prestaron servicios a la Municipalidad en virtud de contratos a honorarios, desarrollando la labor específica de encuestadoras, extendiendo las boletas respectivas, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 18.883. El tribunal de primera instancia, en sentencia de veintisiete de noviembre de dos mil dos, escrita a fojas 260, acogió la demanda y condenó a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicios, con el incremento del 50% y las remuneraciones mensuales y cotizaciones previsionales desde la fecha del despido hasta seis meses después, sin perjuicio de la convalidación anticipada, más reajustes e intereses, con costas. Se alzó y recurrió de nulidad formal la demandada y la Corte de Apelaciones de Temuco, en fallo de diecisiete de enero del año en curso, que se lee a fojas 285, rechazó el recurso de casación en la forma y confirmó la sentencia de primer grado, sin modificaciones. En contra de esta última decisión, la demandada dedujo recurso de casación en el fondo, a fin que esta Corte la invalide y dicte una de reemplazo, por medio de la cual se desestime la demanda, con costas. Se ordenó traer los autos en relación.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la demandada alega la vulneración de los artículos 4° de la Ley N° 18.883; 1° del Código del Trabajo y 15 de la Ley N° 18.575. Argumenta que se resta todo mérito jurídico a la relación a honorarios suscrita entre las actoras y la Municipalidad demandada, incurriendo en error de derecho, pues ella no se rige por el Código del Trabajo, sino que encuentra fundamento en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, cuyo texto no fue aplicado en cuanto dispone que esta vinculación se rige por las reglas del respectivo contrato, de manera que no pudo hacerse regir el Código del Trabajo. Agrega que las demandantes no cumplen con los requisitos para entrar a la Administración Pública y que tampoco se rigen por el Código del Trabajo, pues sólo puede contratar de acuerdo a este último ordenamiento jurídico cuando se trata de servicios traspasados o transitorios en balnearios. Por lo tanto, la expiración de los servicios de las demandantes se produjo por el término del plazo del contrato a honorarios. Termina señalando la influencia que los errores de derecho denunciados, habrían tenido, a su juicio, en lo dispositivo del fallo.

SEGUNDO: Que, en la sentencia atacada se fijaron como hechos, los que siguen: a) no se discute que las demandantes estuvieron vinculadas con la demandada mediante contratos a honorarios, periódicos y sucesivos, que las mantuvieron ligadas a la Municipalidad, en el caso de la demandante Curiqueo desde el 10 de enero de 1990 y tratándose de la actora Jara, desde el 1 de agosto de 1990. b) las demandantes cumplían un horario diario, iniciado a las 8:30 horas y que terminaba a las 17:33 cada día, contemplándose un tiempo para colación entre 13:00 y 13:45 horas e imponiéndoseles turno en esto último, horario de trabajo que era el mismo que cumplía el resto de los funcionarios municipales. c) a las actoras se le dio órdenes de cometido, lo que importa la realización de diligencias específicas fuera de la ciudad de Victoria. d) además de la

función específica de realizar encuestas a que aludían los contratos, prestaban servicios en el Departamento Social, lo que las hacía confundirse con las otras funcionarias y fueron destinadas en comisión de servicios al censo y precenso de 1992 y precenso de 2002, en el caso de la demandante Jara. e) la actora Curiqueo trabajó como Secretaria del departamento social por ocho meses entre 1997 y 1998. f) las demandantes tenían una remuneración que se reajustaba en la misma proporción que al resto de los funcionarios municipales y la terminación de los servicios se fundó en las estipulaciones de los respectivos contratos a honorarios y ocurrió el 28 de febrero de 2002. g) la empleadora no enteró las cotizaciones previsionales durante todo el tiempo trabajado. h) la remuneración de las actoras ascendía a \$141.796.-.

TERCERO: Que sobre la base de los hechos descritos en el motivo anterior, los jueces del grado concluyeron que entre las partes existió un vínculo de naturaleza laboral, ya que se comprobó la subordinación y dependencia que tenían las actoras respecto de la demandada y como el término de los servicios no se produjo en conformidad a la normativa del Código del Trabajo, estimaron que existió despido injustificado y condenaron a la demandada a pagar las indemnizaciones y prestaciones ya señaladas.

CUARTO: Que, en consecuencia, la controversia se circunscribe a dilucidar si la vinculación de las actoras con la Municipalidad demandada, nacida de la contratación a honorarios que a aquéllas se les hiciera, en su oportunidad, puede asimilarse a las relaciones que regula el Código del Trabajo, como lo declaró el fallo impugnado, o, si por el contrario, esta conclusión carecía de asidero en las disposiciones que gobiernan la materia.

QUINTO: Que, al respecto cabe tener presente, en primer lugar, que, en virtud de la norma consignada en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, los decretos que sucesivamente contrataron a honorarios a las demandantes no les confirieron la calidad de funcionarios

públicos sujeto al Estatuto Municipal, pues así lo dice expresamente ese precepto legal, al establecer que a las personas contratadas a honorarios no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.

SEXTO: Que, por otra parte, ha de precisarse que la sentencia objeto del recurso, prescindiendo de lo prescrito en la primera parte de la misma norma legal, en orden a que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato, al confirmar lo resuelto en primera instancia en cuanto a que en la situación de las actoras se daban los presupuestos del contrato de trabajo contenidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, haciéndoles aplicables las disposiciones de este cuerpo legal.

SÉPTIMO: Que con ello se infringieron adicionalmente las reglas que encierra el artículo 1 del Código del Trabajo, que en su inciso segundo previene que ellas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y cuyo inciso tercero dispone que, con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

OCTAVO: Que como quiera que la Municipalidad de Victoria integra la Administración del Estado, sus relaciones con el personal que presta servicios en ella se sujetan a las disposiciones del Estatuto Municipal, en virtud de lo ordenado por el artículo 1º de este mismo cuerpo de leyes, según el cual: El Estatuto Administrativo de los

funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades.

NOVENO: Que las disposiciones transcritas recogen, a su turno, la declaración formulada por el artículo 12 de esa Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, en el sentido que el personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones y que reitera el artículo 45 del mismo texto legal al describir las materias que debe contener tanto el Estatuto Administrativo del personal de los organismos señalados en el inciso primero del artículo 18, entre los cuales se encuentran las Municipalidades, cuanto los estatutos especiales cuya existencia permite para determinadas profesiones o actividades.

DÉCIMO: Que, en estas circunstancias, el fallo recurrido no pudo encuadrar la situación de las actoras en una relación laboral propia del contrato definido por el artículo 7 del Código del Trabajo, ni hacer efectivo a su respecto derecho o beneficio alguno contemplado por este cuerpo legal, porque sus normas no rigen en las Municipalidades, ni en otros organismos de la Administración del Estado, sino en las materias o aspectos no previstos en los estatutos administrativos a que se sujetan sus personales y en la medida que no sean contrarias a ellos.

UNDÉCIMO: Que aun cuando los servicios ejecutados por las demandantes para la Municipalidad demandada se hayan llevado a cabo con obligaciones de asistencia, cumplimiento de horario y sujetos a la dependencia e instrucciones de jefaturas, así como con una remuneración fijada en cuotas mensuales, ello no hacía aplicable a su respecto la citada regla del artículo 7 del Código del Trabajo.

DUODÉCIMO: Que, en efecto, aparte que las referidas condiciones igualmente pueden pactarse para el cumplimiento de un contrato a honorarios que el artículo 4° de la Ley N° 18.883 prevé como modalidad de prestación de servicios en la Administración del Estado para la ejecución de cometidos específicos, ellas mal podrían haber configurado una relación laboral sometida al Código del Trabajo, desde el instante que por mandato explícito del último inciso del citado precepto legal, las personas contratadas a honorarios se sujetan a las reglas que establezca el respectivo contrato, sin estar afectas al Estatuto Municipal y menos a una normativa laboral que no se aplica en el ámbito de la Administración Pública.

DECIMOTERCERO: Que de lo expuesto anteriormente se sigue que la sentencia impugnada al confirmar lo resuelto en primera instancia acerca de que el término del contrato a honorarios de las demandantes correspondía a una exoneración injustificada de trabajadoras sujetas a dependencia laboral y reconocer su derecho a la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios previstas en los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, así como también al pago de las remuneraciones durante seis meses por haber sido despedidas sin estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, también contravino estas normas y no solamente las contenidas en los artículos 1° y 7° del mismo texto legal y en las antes citadas reglas de los artículos 1° y 4° de la Ley N° 18.883.

DECIMOCUARTO: Que como estas infracciones han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto la recta interpretación y aplicación de los preceptos vulnerados debió determinar la revocación de la sentencia de primer grado dictada en estos autos y el íntegro rechazo de la acción de las demandantes, obligado es acoger el recurso de casación en el fondo entablado por la demandada y, por ende, anular aquella resolución. Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 767, 783

y 785 del Código de Procedimiento Civil, **SE ACOGE**, sin costas, el recurso de casación en el fondo deducido en representación de la Municipalidad de Victoria, a fojas 289, contra la sentencia de diecisiete de enero del año en curso, que se lee a fojas 285, la que, en consecuencia, se invalida y se la reemplaza por la que a continuación y separadamente se dicta, sin nueva vista. Regístrese. N° 817-03. Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Orlando Alvarez H. y Urbano Marín V. y el abogado integrante señor Juan Infante P. No firma el señor Infante, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo del fallo de la causa, por encontrarse ausente. Santiago, 18 de diciembre de 2003. Autoriza la secretaria subrogante de la Corte Suprema, señora Marcela Paz Urrutia Cornejo.

SENTENCIA DE REEMPLAZO. CORTE SUPREMA.

Santiago, dieciocho de diciembre de dos mil tres.

En conformidad a lo prescrito en el artículo 785 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

VISTOS:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus fundamentos decimotercero, decimocuarto, decimoquinto, decimosexto, decimoséptimo, decimoctavo, decimonoveno, vigésimo, vigesimoprimer, vigesimosegundo, vigesimotercero y vigesimocuarto, que se eliminan. Asimismo, se tienen en consideración la parte expositiva y los considerandos primero y segundo de la resolución de diecisiete de enero del año en curso, escrita a fojas 285, no afectados por la sentencia de nulidad que precede. Y teniendo en su lugar y, además, presente:

PRIMERO: Los fundamentos segundo, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, undécimo y duodécimo del fallo de casación que antecede, los que para estos efectos se tienen por expresamente reproducidos.

SEGUNDO: Que de acuerdo con lo que previene el artículo 4° de la Ley N° 18.883, las personas que prestan servicios sobre la base de honorarios en los organismos pertenecientes a la Administración del Estado, están afectas a las reglas que establezca el respectivo contrato y marginadas de la aplicación de las disposiciones del Estatuto Municipal, tal como lo declara la parte final del mismo precepto.

TERCERO: Que lo anterior no determina que las personas contratadas a honorarios en la Administración del Estado puedan hacer valer derechos o beneficios establecidos en el Código del Trabajo, porque este cuerpo legal no rige en el ámbito de la Administración del Estado sometida al Estatuto Municipal, salvo en las materias o aspectos

no regulados por las normas estatutarias aplicables a sus funcionarios, conforme lo dicen los incisos segundo y tercero del artículo 1 del mismo Código.

CUARTO: Que la circunstancia que los servicios ejecutados por las actoras para la Municipalidad de Victoria, se prestaran con cumplimiento de horario, bajo las órdenes de las jefaturas y se retribuyeran con sumas mensuales, según los hechos establecidos en la sentencia en alzada, no generó una relación de carácter laboral con ese Organismo que pueda asimilarse a un contrato de trabajo, en los términos del artículo 7 del Código del ramo, tanto porque esas condiciones pudieron caracterizar la prestación de servicios cumplida por las demandantes de acuerdo con su contratación a la que ellas debía ceñirse por disposición del citado artículo 4º de la Ley N° 18.883, cuanto porque el Código Laboral no rige en la Administración del Estado sino del modo supletorio señalado en su artículo 1º.

QUINTO: Que, en tal virtud, el término del contrato a honorarios de las actoras no pudo configurar ni asimilarse a un despido injustificado de trabajadoras afectas al Código del Trabajo, de modo que no procede reconocerle ninguno de los beneficios reclamados en la demanda, pues ellos corresponden a derechos derivados de las relaciones laborales regidas por ese cuerpo legal o de su terminación.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, **SE REVOCA**, sin costas del recurso, la sentencia apelada de veintisiete de noviembre de dos mil dos, escrita a fojas 260 y siguientes y, en su lugar, se declara que se rechaza íntegramente la demanda deducida en estos autos por doña Solange Curiqueo Román y doña Nancy de Lourdes Jara Cañuta en contra de la Municipalidad de Victoria. No se condena en costas a las demandantes, por estimar este Tribunal que tuvieron motivos plausibles para litigar. Asimismo, se rechaza el recurso de casación en la forma interpuesto por la demandada en el otrosí de fojas 272. Regístrese y devuélvase. N° 817-03.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Orlando Alvarez H. y Urbano Marín V. y el abogado integrante señor Juan Infante P. No firma el señor Infante, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo del fallo de la causa, por encontrarse ausente. Santiago, 18 de diciembre de 2003. Autoriza la secretaria subrogante de la Corte Suprema, señora Marcela Paz Urrutia Cornejo.