

TRIBUNALES

Caratulado:

SALINAS/I. MUNICIPALIDAD DE PUCÓN

Rol:

O-33-2022

Fecha:	24-06-2023
Tribunal:	Juzgado de Letras y Garantía de Pucón
Materia:	Despido injustificado



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

En Pucón a veinticuatro días del mes de junio de dos mil veintitrés.

VISTO Y OIDO:

PRIMERO: Individualización completa de las partes litigantes.

PEDRO IGNACIO PEÑA SANCHEZ, chileno, casado, de profesión Abogado, Cédula Nacional de Identidad N° 16.658.896-0, domiciliado para estos efectos en Avenida Las Condes N° 11.380, oficina 91, comuna de Vitacura, Región Metropolitana, en calidad de mandatario judicial de don PABLO ANDRÉS SALINAS LÓPEZ, chileno, casado, Cédula de Identidad N° 15.957.983-2, domiciliado para estos efectos en Pasaje Cerro Los Nevados N° 1735, comuna de Pucón, Región de la Araucanía, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446 y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, y encontrándose dentro del plazo legal, deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General por Reconocimiento de Relación Laboral, Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, en contra de su ex empleadora, la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, RUT N° 69.191.600-6, cuyo representante legal es don CARLOS REINALDO BARRA MATAMALA, chileno, viudo, Alcalde, Cédula de Identidad N° 4.127.304-6, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Bernardo O'Higgins N° 483, Comuna de Pucón, Región de La Araucanía.

SEGUNDO: Síntesis de los hechos y alegaciones de las partes. DEMANDANTE:

I.- En cuanto a los hechos:

1. Antecedentes de la relación laboral.

Indica que su representado comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 4 de marzo de 2013 hasta la fecha en que se verificó el despido, el 1 de septiembre de 2022, a favor de la Ilustre Municipalidad de Pucón, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo.

Durante todo el tiempo que su representado desempeñó sus servicios a favor de la demandada, trabajó como “Coordinador del Programa de Desarrollo Local” (PRODESAL), dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) de la Ilustre Municipalidad de Pucón, además de realizar otras funciones que no eran propias de su cargo.

Cargo evidentemente genérico, no accidental y habitual en la organización jerárquica de la Ilustre Municipalidad de Pucón. Durante todo el periodo fue sujeto a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones.

En efecto, el contrato celebrado con la demandada constituye una abierta infracción a la legislación aplicable, pues corresponde a aquellos denominados “Contrato de Honorarios”. En la especie, corresponde imputarle bajo el principio de la supremacía de la realidad la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante.

En efecto su representado, durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto es 9 años, 5 meses y 28 días, realizó numerosas funciones, y en virtud de éstas, es que se fueron extendiendo sus labores por un extenso periodo, como podrá verificar mediante los contratos y demás pruebas.

Refiere además que la Ilustre Municipalidad de Pucón, constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Pucón y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma.

2. Regulación de la relación laboral:

Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre su representado y el Municipio de Pucón, como MARCO REGULATORIO, expone que es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables.

En tal sentido, indica que el mandante nunca fue contratado como funcionario municipal en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata; suplente.

Siendo persona natural, su representado tampoco estuvo sometido a un estatuto especial de aquellos que aplican en el Municipio.

Por lo tanto, y según los contratos celebrados por el mandante, esta prestó servicios como “Coordinador del Programa de Desarrollo Local (PRODESAL)” dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Pucón, obligándose a desarrollar, entre otras, las siguientes funciones administrativas como: Elaboración y ejecución de programas de trabajo anuales y planes de acción social; emisión y visación de documentos correspondientes al PRODESAL; y visitas en terreno a agricultores con el objeto de prestar asesoría técnica y social, entre otras funciones.

Lo anterior, no obsta a que las funciones se fueran ampliando durante la extensión de su período laboral, puesto que sus ocupaciones fueron muchas más de las que se especifican en el libelo de demanda, las que podrán ser constatadas en la etapa procesal correspondiente.

Conforme lo anterior, y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 4° de la Ley N° 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias.

Sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son: a) Que tales materias no sean las habituales de la municipalidad; b) Que se trate de cometidos específicos; c) Que sean transitorios y temporales.

En efecto las labores prestadas por su representado jamás fueron no habituales de la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que como se respaldará en la etapa procesal correspondiente la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión.

Así pues, lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Reemplazo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.584-2014, de fecha 01 de abril del año 2015, caratulado “Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago” (Considerando Octavo).

Pues bien la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó a su representado con la Ilustre Municipalidad de Pucón, desde el momento en que los servicios se extendieron por más de 9 años, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.

De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolló su representado a favor de su ex empleadora no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883, norma excepcional que por lo demás debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Así entonces, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1° inciso 2° del Código del Trabajo, que indica al efecto: “Estas normas no se aplicarán 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 tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 4 de la ley N° 18.883 que prescribe: “Artículo 4°.- Podrán 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 municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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 normas generales. Las personas contratadas a honorarios se registrarán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”, entonces procede establecer que la condición laboral de su mandante corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores.

3. Antecedentes del término de la relación laboral.

El día 1 de septiembre de 2022, la Municipalidad de Pucón separó a su representado de manera irregular y, a su vez, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, faltando a todo requisito legal. En efecto, no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral; no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiendo flagrantemente el artículo 162 inciso primero del citado cuerpo legal; tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral; entre otras irregularidades.

Al respecto indica que es necesario detallar que su representado sufrió el sensible fallecimiento de su padre el día 12 de junio de 2022, por lo que hizo uso de una licencia médica por depresión, después de haber sufrido múltiples ataques de pánico y caída de cabello. Posteriormente, todavía experimentando síntomas de duelo, su situación se exacerbó debido al hecho de que, durante los meses de julio y agosto, su representado no recibió remuneración alguna por su trabajo (y previamente no había recibido sueldo alguno durante los meses de enero a mayo de 2022, remuneración que fue pagada en su totalidad solo el mes de junio de 2022). En ese momento, es que el demandante simplemente le comunica de forma verbal a su jefatura dentro de la Ilustre Municipalidad de Pucón, que tenía intención de renunciar por el hecho del constante no pago de sus remuneraciones al que se veía sometido, y una

vez que se termina su licencia, y su representado asiste con fecha 1 de septiembre de 2022 a dependencias de la Ilustre Municipalidad de Pucón, es que fue obligado a entregar una carta de renuncia a su jefatura, sin mediar ninguna opción por parte de él.

En todo caso, señala que esta renuncia resulta de todo irrelevante a nivel jurídico, por cuanto el actor no dio cumplimiento a lo señalado por el artículo 177 del Código del Trabajo, norma jurídica que mandata que la renuncia debe cumplir con tres elementos copulativos que consisten en elementos de su esencia, y sin los cuales la renuncia no puede surtir efectos jurídicos. Al efecto, la norma en comento exige que la renuncia (I) debe constar por escrito, (II) debe contar con la firma del trabajador, y (III) debe contar con la firma de un ministro de fe (pudiendo cumplir estas labores el presidente del sindicato o el delegado sindical, un notario público, el secretario municipal correspondiente, o el oficial del Servicio de Registro Civil e Identificación que corresponda).

Al respecto, señala que la renuncia de su representado -entonces- apenas si cumple con el requisito de constar por escrito, a través de una carta; faltando entonces los otros dos requisitos legalmente exigidos y sin los cuales el acto de la renuncia no puede nacer a la vida del derecho y mucho menos puede aprovecharse la demandada de esta para poner término a la relación laboral.

En este sentido se ha pronunciado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en sentencia de unificación de jurisprudencia de fecha 26 de octubre de 2017, Rol N° 14.594-2017, señalando al respecto:

“Noveno: Que, atento lo anterior, el legislador regula con especial detalle las circunstancias que autorizan y permiten la terminación del contrato de trabajo, teniendo particular consideración el principio de la estabilidad, permanencia o continuidad del vínculo laboral, entendida como “el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada por autoridad competente” (LIZAMA PORTAL, Luis; Derecho del Trabajo (Santiago, 2003), p. 160).

En razón de aquello, la terminación del vínculo laboral tiene diverso tratamiento según la fuente de la cual provenga; así??, si se trata de una decisión unilateral del empleador, debe, por regla general,

ajustarse a las causales específicas que la ley provee para autorizar él término del contrato de trabajo; por otro lado, y tratándose de una determinación que proviene del arbitrio unilateral del trabajador, se exige que tal manifestación de voluntad se sujete a ciertas formalidades que garanticen su validez protegiendo sus derechos, como sucede en el caso de la “renuncia del trabajador”.

En efecto, el artículo 177 del Código del Trabajo exige que tal acto jurídico conste por escrito; y, además, sea suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato, el delegado del personal, o ratificado por el trabajador ante ministro de fe competente. La falta de tales formalidades acarrea una sanción de ineficacia, por cuanto el empleador queda privado de la posibilidad de invocarlo.

Decimo: Que, en tal entendido, en el caso que el empleador quiera alegar la renuncia del trabajador, tal manifestación de voluntad no solo debe constar por escrito y con la firma de este último, sino que, además, debe suscribirse por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podrá? el empleador alegar tal renuncia como válida, que es justamente lo que sucede en la especie.

Undécimo: Que, en tales circunstancias, no existiendo constancia de haberse formalizado la manifestación de voluntad del actor de la manera prescrita por el artículo 177 del Código del Trabajo, el empleador se encontraba impedido de invocarla en el juicio, sobre todo si se considera que el demandante no reconoce haber formulado dicha decisión, sino que alega su despido reprochándolo de injustificado, no obstante lo cual, el juez de la instancia concluyo? que no se probó?? el despido, por cuanto se acredito? la renuncia voluntaria “verbal” del actor.

Duodécimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores al otorgar validez a una renuncia no extendida con los requisitos formales exigidos por el legislador, no obstante que la norma pertinente excluye la posibilidad de alegar tal acto jurídico si no se han cumplido tales exigencias, la que es coherente con los principios que estructuran este ámbito del derecho, y que impide al empleador probar por medios diferentes a los indicados en el artículo 177 del código ya citado, el hecho de la renuncia de un trabajador; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se

sustentó?? en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo debe ser acogido y anulada la sentencia de base”

De forma similar se pronunció la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en su sentencia de fecha 13 de abril de 2020, Rol de Ingreso N° 3149-2019, que pronunciándose sobre el recurso de nulidad de la parte demandante ha señalado lo siguiente:

“8°) Es efectivo entonces que la sentencia dio valor a la carta renuncia de la demandante para explicar el término de la relación laboral porque de lo contrario no encuentra respuesta que explique su término. Sin embargo, dicho documento no cumple con las formalidades que dispone el artículo 177, en cuanto exige no solo su escrituración por parte del trabajador sino también la del presidente del sindicato o delegado sindical respectivo o la ratificación del trabajador ante el inspector del trabajo, nada de lo cual ocurrió. De esta forma, acierta el impugnante cuando sostiene que el fallo infringe el mencionado artículo pues da validez y reconocimiento a una renuncia que no cumple los requisitos que exige el legislador para ser considerada como tal.

9°) Que la infracción constatada tiene influencia en la decisión de la controversia, pues al estimar que la relación laboral terminó por una renuncia de la trabajadora, desecho que su término haya obedecido a un despido y es lo cierto que solo existían esas dos hipótesis, pues el mutuo acuerdo jamás fue planteado. Entonces, si la renuncia no pudo ser válida, la relación laboral debió?? terminar por un despido informal de parte del empleador lo que conduce a calificarlo, en esas circunstancias, como injustificado con las consecuencias que aquello implica en cuanto a las indemnizaciones demandadas, las que el fallo desecho?, indebidamente.

10°) Que por lo razonado precedentemente, deberá? acogerse la causal de nulidad deducida por la demandante y anular el fallo en lo que dice relación a la causal de término de la relación laboral y sus consecuencias”

En consecuencia, según lo expuesto y conforme señala el artículo 168 inciso 1°, el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a la empleadora al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso 4° y 163 inciso 2°, más el recargo del artículo 168 inciso 1° letra b), todas normas del Código del Trabajo.

4. Índices de Subordinación y Dependencia: Resulta indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la demandada no consideró al momento de celebrar contratos de honorarios con su representado, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable. En tal sentido, la empleadora consideró de forma unilateral las condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, que la relación entre el mandante y el municipio constituyó un contrato de trabajo y, por ende, se alejaron claramente de lo que contempla un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en las siguientes diferencias que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad: a) Forma que puede revestir la prestación: • El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios. • El contrato a honorarios admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios.

En la especie, su representado prestó servicios a favor de la Municipalidad de Pucón como “Coordinador de Programa de Desarrollo Local” dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) de la Ilustre Municipalidad de Pucón, obligándose a desarrollar, entre otras, las siguientes funciones administrativas como: Elaboración y ejecución de programas de trabajo anuales y planes de acción social; emisión y visación de documentos correspondientes al PRODESAL; y visitas en terreno a agricultores con el objeto de prestar asesoría técnica y social, entre otras funciones.

Lo anterior, implica un cargo que figuró como habitual de la institución, y que conforme a ello no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios. b) En cuanto a la forma en que se prestan los servicios: • En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de manera permanente y que se constituyen como propios de la institución. • En el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría, consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados.

El mandante prestó servicios a favor de la Municipalidad de Pucón durante más de 9 años, de forma

constante, sujeto a una jornada de trabajo. Es dable inferir que las labores las desarrolló en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca de la propia municipalidad, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de su contrato no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios. En efecto, la Ilustre Municipalidad de Pucón, constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Pucón y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma. c) En cuanto a las órdenes que pueda impartir el empleador:

- En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro índice de existir una relación de subordinación y dependencia.
- En el contrato a honorarios, el profesional no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo. Podría recibir eventuales lineamientos en cuanto a la ejecución del servicio, pero no órdenes directas de quien asume el precio del servicio.

En la especie durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral, el mandante fue objeto de instrucciones por parte de sus ex jefaturas directas: Vanesa Rivas Serene (Encargada de Departamento de Desarrollo Rural) y Carolina Ruiz Saugal, (Directora de Dirección de Desarrollo Económico, Fomento y Turismo); estando sujeto en todo momento a la observancia de estas, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando de su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados. Estas instrucciones se verificaban por correo electrónico, teléfono celular, mensajes a través de WhatsApp y direcciones verbales en la misma oficina de la jefatura, como se probará en la oportunidad procesal correspondiente. La constante dirección de la jefatura directa no constituye un simple lineamiento, sino que un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia. Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre la persona del mandante, sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones. d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa:

- En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal

que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un índice de una relación de subordinación y dependencia. • En el contrato a honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa. "Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo.

En la práctica su representado cumplió con una jornada de trabajo que se distribuía de lunes a jueves, desde 09:00 a 17:30 horas, y los viernes, desde 09:00 a 16:00 horas. Sin embargo, en la práctica trabajaba fuera de la jornada y también los fines de semana y festivos conforme a los requerimientos de la jefatura. Esto no condice con las características propias de un contrato de honorarios, sino con uno de carácter subordinado y dependiente del empleador, esto es, un contrato de trabajo. e) En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios: • En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continúa. • En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista.

En la especie, su representado, en un principio cumplía su jornada laboral en el Departamento de Desarrollo Social, ubicado en Calle Fresia esquina Pasaje Chile S/N, Comuna de Pucón, Región de La Araucanía. Sin perjuicio de lo anterior, debía también dirigirse a dónde fuera destinado según su jefatura a efectos de realizar sus labores en terreno, debiendo así asistir a distintas viviendas localizadas a lo largo de la comuna de Pucón. Por otro lado, contaba con todos los insumos necesarios para su gestión administrativa, esto es, oficina compartida con colegas, escritorio, silla, artículos de oficina, papelería, indumentaria municipal e incluso el pago de combustible para asistir a realizar sus labores de terreno, etc.; todos suministrados por el Municipio.

Asimismo, los contratos suscritos por la demandada y su representado reconocen un grupo de beneficios: - Feriado legal (15 días). - Permiso administrativo (6 días al año). - Licencias médicas, entre otros. f) En cuanto al pago por los servicios prestados:

• En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración. • En el contrato a honorarios, el pago se denomina

honorario.

Si bien en la práctica su representado emitió boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de Pucón, en la práctica recibía la contraprestación directamente de la Dirección de Administración y Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral. Conforme al principio de la realidad y de acuerdo con la cotidianeidad del pago, esta constituía una forma de remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”, el cual se pagaba previa confección de un Informe Mensual de Gestión que se adjuntaba a la boleta emitida a nombre la ex empleadora y del cual el municipio guarda registro. g) En cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia: • El contrato de trabajo es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define. • En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario.

Que de acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajo sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador; todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador. En la especie, entre el mandante y su ex empleadora existió más de 9 años, un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a su contrato, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad y demás lugares en

los cuales debía ejercer sus labores fuera de su jornada laboral, y sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores. Siendo todos estos hechos claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Municipalidad. Cuestión precisa que su parte intenta probar, con el efecto de que se constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva.

5. Estructura de remuneraciones.

Sostiene que la remuneración de su representado al momento de ser despedido era por un monto de \$1.621.752 mensuales.

Cabe decir que la ex empleadora de su representado exigía a su mandante previo pago de la remuneración mencionada, la confección de un informe de gestión que se adjuntaba a la boleta de honorario emitida a nombre de esta. Dicho informe daba cuenta de las funciones desarrolladas por el mandante durante el periodo correspondiente a la mensualidad señalada en la boleta.

6. En cuanto a la nulidad del despido y del despido injustificado.

Por las razones explicadas, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, que: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162 del Código del Trabajo, que señala: “Con todo, el empleador podrá? convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”.

El incumplimiento de los deberes señalados en los incisos 5° y 6° del artículo 162 ya citado, les faculta para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”.

La omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió la empleadora, ha vulnerado la disposición normativa de los incisos 1° y 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que no indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y de derecho para tomar la drástica decisión de desvincular a su representado , con lo cual, le ha dejado en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

Los Tribunales de Justicia han establecidos una doctrina unánime y uniforme. En orden de proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivaron la terminación de la relación laboral en la carta de despido; esto debido a LA INDEFENSION ABSOLUTA EN QUE HA DEJADO A LA PARTE DEMANDANTE.

La Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado:

“Que, como se ha resuelto reiteradamente, en sede laboral, una causal de término de contrato de una dependiente, redactada en términos tan genéricos como el citado, sin detallar las circunstancias que, según la opinión de la empleadora, justificaban tal medida, produce una indefensión en la trabajadora pues le ha impedido discutir su permanencia en la empresa, con los medios probatorios adecuados”.

Corte de Apelaciones de Santiago 22.03.04, Rol N° 2772-03 (33).

7. Sobre las cotizaciones adeudadas.

Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, la ex empleadora adeuda, a su representado, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día 4 de marzo de 2013 y el 1 de septiembre de 2022. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

7.1. Sanción del artículo 162 incisos quintos y siguientes del Código del Trabajo:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo que dispone: “Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá?? el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Y, por su parte el inciso séptimo de la norma citada que establece una sanción legal: “el empleador deberá?? pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

Procede como lo ha señalado la jurisprudencia aplicar esta sanción de nulidad del despido a la Ilustre Municipalidad de Pucón, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción.

Así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo citamos el reciente fallo que acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 45.842-2016, de fecha 07 de diciembre del año 2016, caratulado “Farfán con Ilustre Municipalidad de Maipú” (Considerando Décimo Sexto).

Con todo, al haber pactado contratos a honorarios impropios durante todo el período que duró la relación laboral, la municipalidad en cuestión jamás efectuó el íntegro pago de las cotizaciones previsionales que ordena la ley respecto a las remuneraciones percibidas mensualmente, infringiendo

de esta forma el artículo 58 y el inciso quinto del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley 3.500.

Tampoco la ex empleadora, al momento de comunicar la terminación del contrato, dio cuenta del estado de las cotizaciones previsionales, y según registra el Fondo de Capitalización Individual, de su representado, hasta el día de hoy éstas se encuentran en mora, de lo cual se colige que al momento de su despido también se encontraban sin ser integradas en la entidad previsional respectiva.

Conforme lo anterior es que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador, quien conforme a las exigencias del Código del Trabajo y leyes especiales es el obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente.

Con todo y en circunstancias de que las cotizaciones de seguridad social de su representado, y en particular sus cotizaciones previsionales se encuentran actualmente impagas por su ex empleadora, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguiente del Código del Trabajo. Dicha sanción se traduce en lo siguiente: “El empleador deberá?? pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

8. Continuidad de los servicios.

La continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas de esta acción, el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a su parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones.

Hace notar que la continuidad en los presentes autos encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios, emitidas por su representado a favor de la Municipalidad de Pucón, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, y en documentos que acreditan la permanencia de su representado desde el día 4 de marzo de 2013 y el 1 de septiembre de 2022.

Pues bien es la continua emisión de las boletas lo que comprueba que su representado prestó servicios de forma permanente y constante, dedicando su tiempo de forma exclusiva a la demandada, en los términos que lo realiza un trabajador sujeto a una relación laboral.

II. En cuando a las consideraciones de derecho.-

1. Calificación jurídica de la relación laboral.

La Constitución Política de la República consagra en sus artículos sexto y séptimo el denominado “Principio de Juridicidad”, piedra angular del Estado de Derecho, y que señalan al efecto lo siguiente: “Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.”

Artículo 7°: Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia Y EN LA FORMA QUE PRESCRIBA LA LEY. Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes. Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”.

Pues bien, conforme lo anterior resulta que las actuaciones de todos los poderes y órganos del Estado sólo tienen validez si reúnen las siguientes condiciones:

- a) Que el órgano del que emanen cuente con previa investidura regular;
- b) Que el mismo órgano haya obrado dentro de su competencia; y

c) Que también haya obrado en la forma que prescribe la ley.

Luego, si no se reúnen todas estas condiciones el acto infringe el mencionado principio y, por consiguiente, se encuentra expuesto a ser anulado.

Pues bien existe una norma de rango constitucional que es la ya citada precedentemente, la cual ordena a todos los poderes y órganos del estado a actuar dentro del ámbito legal de sus funciones, y sólo en la forma que la ley prescriba.

En efecto, si se considera que el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que señala lo siguiente: “Artículo 4°. - Podrán 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 municipalidad; mediante decreto del alcalde. 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 normas 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”.

Se observa que dicha normativa, por la cual se faculta a los municipios contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de los municipios, además exige la referida norma que la prestación de estos servicios sea sólo para cometidos específicos.

En consecuencia existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como se podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios, efectuada por su representado, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883.

Con todo, y en abierta infracción al principio de rango constitucional denominado de “Juricidad”, la contratación de su representado se realizó infringiendo el artículo 7° de la Constitución Política de la República ya que el Municipio celebró con ésta pseudos contratos a honorarios, no teniendo autoridad ni derecho conferido por ninguna ley donde expresamente se le haya otorgado la facultad para ello, puesto que dicha contratación en realidad se trató de un vínculo de carácter laboral, no siendo procedente en este caso particular la contratación a honorarios, a un trabajador al cual se le asignaran funciones habituales, permanentes y generales del municipio.

La infracción de la ex empleadora al Principio de Juricidad denunciada por su parte se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la Municipalidad teniendo la facultad para contratar a su representado bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratarla bajo la norma del artículo 4° de la Ley N° 18.883, optó y con ello infringió este principio, por celebrar, con ésta, pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la ex empleadora se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que el Municipio, aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

En efecto el artículo 4° de la Ley N° 18.883 faculta para contratar bajo la modalidad a honorarios para cometidos específicos y no habituales del municipio, sin embargo la contratación hecha a su representado, fue para realizar funciones generales y habituales de éste, por lo que la Municipalidad ha estado infringiendo constantemente la norma del artículo 7° de la Constitución Política de la República, puesto que los cometidos específicos y no habituales por los cuales se faculta a la municipalidad a contratar no fueron tales en este caso, no estando facultada la ex empleadora para contratarlo bajo esa modalidad.

Pues bien, habiendo señalado que la relación fáctica entre su representado y la Municipalidad demandada sobrepasó los límites permitidos por el artículo 4 de la Ley N° 18.883, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de juricidad, al no estar autorizada la ex empleadora para celebrar

con el demandante dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable a este caso particular.

Conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en el artículo 1º y que es del siguiente tenor: “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

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 éste 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.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código”

Pues bien, el artículo Primero del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por dicho cuerpo legal, además se aplicarán sus leyes complementarias, por lo que en el inciso primero de este artículo se fijó por el legislador el ámbito de aplicación general del Código del Trabajo, a aquellas relaciones que se susciten entre empleadores y trabajadores.

Posteriormente en el inciso segundo se establece que las normas del Código del Trabajo no se aplicarán a los funcionarios de la administración del Estado, ya sea centralizada o descentralizada entre otros, siempre, y como señala textualmente el código, que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

En efecto conforme lo anterior su representado nunca ocupó la calidad de funcionario municipal puesto que no fue contratado como personal de planta, contrata ni suplente, de lo cual queda descartada la hipótesis de que sus servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionario de la administración del Estado a través de un órgano del Estado descentralizado, como lo es el municipio.

Pues bien, cabe destacar que su contratación se realizó porque así lo permite el artículo 4° de la Ley N° 18.883, contratación que constituye una excepción dentro del Estatuto Administrativo de funcionarios Municipales, toda vez que permitió su vinculación con la ex empleadora a través de pseudos contratos de honorarios.

Con todo y en atención a lo anterior, es que, si bien su contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que prestó su representado a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de labores PERMANENTES, ESENCIALES Y FUNDAMENTALES del Municipio, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la Municipalidad permanentemente realiza, por lo tanto éstos no pueden ser catalogados de ninguna manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que prestó bajo el poder de mando de su ex empleadora fueron GENERALES y COMUNES, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de los mismos.

En atención a lo anterior y habiendo determinado que su contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 4° de la Ley N° 18.883, y, que tampoco fue contratado bajo el régimen de planta, contrata o suplente, es que cabe preguntarse entonces cual es el régimen legal aplicable a los servicios prestados a favor de la demandada.

La respuesta se encuentra en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor: “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se

sujeterán 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”.

En efecto el inciso tercero de la citada norma establece el régimen aplicable al supuesto de encontrarse un trabajador de la Administración del Estado en la situación en que sus labores no estén afectas a un estatuto especial, siendo en dicho caso aplicable la regla general y común, esto es las normas del Código del Trabajo. Conforme lo anterior el Municipio estuvo facultado para contratar a su representado bajo las normas del Código del Trabajo, puesto que en este caso resulta aplicable el inciso tercero de la norma ya referida.

En atención a que el mandante prestó servicios como trabajador a favor de su ex empleadora dentro del ámbito de lo que se denomina un vínculo de subordinación y dependencia, para una entidad que corresponde a la administración descentralizada del Estado, no encontrándose afecto a ningún estatuto especial que rija su contratación, y, en plena aplicación del inciso tercero artículo 1° del Código del Trabajo, es que corresponde aplicar la regla general establecida en el inciso primero del ya referido artículo del Código del Trabajo, el que señala que la relación entre empleadores y trabajadores se regirán por dicho cuerpo legal.

En consecuencia al disponer la ley que el personal contratado a honorarios no queda sujeto a las disposiciones del Estatuto Administrativo, precisamente porque no son funcionarios. Empero, si los servicios de una persona son contratados a “honorarios”, fuera de los casos autorizados por la ley, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el Principio de Juricidad que debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental y el Derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia.

De los antecedentes expuestos se desprende que las labores que ejecutó el trabajador, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, lo cual desestima las alegaciones que posiblemente

argumentará la demandada, ya que invocará una contratación a honorarios conforme con el artículo 4° de la ley N° 18.883, porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales de la Municipalidad o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso de marras, ya que las labores que desempeñó, por su naturaleza son habituales del Municipio, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones.

Por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometido a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece- planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 4° de la ley N° 18.883, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código de Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones, prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral.

2. Jurisprudencia aplicable al caso de marras:

2.1. Jurisprudencia referida a la calificación de la relación laboral:

a) El asunto en todo caso., está zanjado ni más ni menos que por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014, dictaminó categóricamente que : “En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la

especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece- para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.

b) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 31160-2016, con fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó: “Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.”.

c) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 5699-2015, de fecha 19 de Abril de 2016: “Decimoséptimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratados por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidos al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las

condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Tal es la correcta doctrina, que, además, ha mantenido esta Corte en el último tiempo, v. gr., Roles N°11.584-14, N°24.388-14 y N°23.647-14 (este último, contra el Servicio de Vivienda y Urbanismo).

Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia”.

d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 7091-2015 de fecha 28 de Abril de 2016, dictaminó: “Séptimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las ordenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna”.

2.2. Jurisprudencia referida a la aplicación de la Sanción de Nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguiente del Código del Trabajo.

a) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 45842-2016 de fecha 7 de diciembre de 2016, dictaminó: Décimo quinto: Que las reflexiones anteriores permiten concluir que si la sentencia determina que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral, el trabajador puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a la

época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.

b) Fallo rechaza Recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por la demandada, Corte Suprema en causa Rol N° 6604-2014 de fecha 31 de diciembre de 2014: “Undécimo: Que, al contrario de los fallos indicados, la sentencia recurrida en la presente causa, interpretando la normativa contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, decidió que la de la instancia no incurrió en el vicio denunciado, concluyendo que es procedente aplicar al demandado la sanción señalada en esa disposición, al haberse determinado la existencia de la relación laboral entre las partes. Por su parte, en el motivo duodécimo del fallo de la instancia, se asentó que al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo, la ocurrencia de un despido, y que a la fecha del despido las cotizaciones no estaban declaradas y menos pagadas, era plenamente procedente aplicar al demandado la sanción que consigna el inciso 7° del artículo 162 del estatuto laboral, sin perjuicio de su obligación de pago de las cotizaciones de seguridad social cuyo cobro debe hacerse por la instituciones respectivas.”.

c) Fallo acoge Recurso de Unificación de Jurisprudencia, dicta Sentencia de Reemplazo Corte Suprema, en causa Rol N° 8.318-2014 de fecha 3 de marzo de 2015: “Sexto: Que, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda con el objeto de que se declarara además de la justificación del despido, que este fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido “íntegramente pagadas” a lo cual se accedió?. Se constató? o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció, sino desde la fecha que en cada caso se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica se desprenden, las que el tribunal especificará en su sentencia, condenando al demandado a su pago; condena que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste

al actor, el cual también ha sido declarado. Se conjugan las acciones declarativas y de condena. De estimarse que se constituye el derecho en la sentencia, nada ha existido con anterioridad y no procedería hacer lugar a la demanda.

d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 35232-2016, de fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó lo siguiente: “4° Que, en consecuencia, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones previsionales y de salud, pues el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera se configura, según se aprecia de su tenor, por el no entero de las referidas cotizaciones en los órganos respectivos en tiempo y forma; razón por la que, verificado, el trabajador puede reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas”.

3.- Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos:

Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior

a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

No obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En otras palabras, de acuerdo con lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera

integral.

4. Teoría de los Actos Propios en materia laboral.

Cabe advertir que, como posiblemente propondrá la demandada, debido a aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de su representado como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener en consideración inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible (SIERRA, Alfredo. “La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral”. En: Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y ss.). Lo contrario, supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley.

En este sentido, no resulta procedente aplicar dicha teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios. Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia al sostener que “dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio de apreciación de la prueba, en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda la significación y valía; seguidamente, porque comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relación que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y finalmente, porque significa olvidar proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ella, para mantener su fuente de

ingresos” . Corte de Apelaciones de Santiago, 08.01.2014, Rol N° 1.205-2013.

Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.833, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

No obstante, las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece, dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2°, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las

leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En otras palabras, de acuerdo con lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente Fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó categóricamente que: “los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral”. Corte Suprema, 04.08.2015, Rol N° 24.091-2014.

III. PETICIONES CONCRETAS

1. Existencia de relación laboral.

En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes,

solicito se declare que entre la demandada y su representado existió relación laboral entre el día 4 de marzo de 2013 y el 1 de septiembre de 2022, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

2. Continuidad de los servicios.

En virtud de lo expuesto solicita se declare la continuidad de los servicios prestados por el mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Pucón desde el día 4 de marzo de 2013 y el 1 de septiembre de 2022.

3. Indemnizaciones adeudadas.

Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que fue víctima su representado, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

a) En virtud del inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$1.621.752.

b) En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 9 años: \$ 14.595.768.

c) En virtud de la letra b) del artículo 168° del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a: \$7.297.884.

4. Feriado legal y proporcional.

Por estos conceptos la demandada le adeuda a su mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados devengados:

a) Feriado legal: \$ 8.973.694 (correspondiente a 166 días).

b) Feriado proporcional: \$ 509.230 (correspondiente a 14,17 días).

5.-Otras prestaciones.

A las sumas por indemnizaciones, sus recargos y compensación de feriado detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de:

A. Cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo que duró la relación laboral.

B. Las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, denominada “Ley Bustos”.

C. Monto total de remuneración del mes de julio de 2022: \$ 1.621.752.

D. Monto total de remuneración del mes de agosto de 2022: \$ 1.621.752.

Por tanto, del mérito de lo expuesto, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446, siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo. Pide, tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, ya individualizada, a efectos de que se declare la relación laboral, la continuidad de ésta, la nulidad del despido, que su representado fue víctima de despido injustificado, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, condenando a la demandada a que pague las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

DEMANDADA:

BHAMA JESÚS ZÚÑIGA OLIVARES, Abogado, chilena, estado civil divorciada, cédula nacional de identidad número 11.862.476-9, como mandataria judicial y convencional de la MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, Corporación Autónoma de Derecho Público dedicada a los fines establecidos en el artículo 1

inciso 2 de la ley 18.695, rol único tributario número 69.191.600-6, representada legalmente por su Jefe Superior de dicho servicio don CARLOS REINALDO BARRA MATAMALA, chileno, funcionario público, cedula nacional de identidad número 4.12.304-6 todos con domicilio en Avenida Bernardo O'Higgins número 483 de Pucón en procedimiento de aplicación general por Reconocimiento de Relación Laboral, Nulidad de Despido, Despido Injustificado, y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, caratulada "SALINAS CON MUNICIPALIDAD DE PUCÓN", ROL 0-33-2022, respetuosamente señala:

Que, por este acto, y de conformidad a lo dispuesto en los articulados 452 y siguientes del Código del Trabajo, párrafo tercero y demás normas pertinentes, contesta la demanda deducida por don PABLO ANDRÉS SALINAS LÓPEZ, por RECONOCIMIENTO DE RELACIÓN LABORAL; DESPIDO INJUSTIFICADO; COBRO DE PRESTACIONES ADEUDADAS SOLICITANDO DESDE YA EL TOTAL E ÍNTEGRO RECHAZO de su pretensión con EXPRESA Y EJEMPLAR CONDENACIÓN EN COSTAS, por las razones de hecho y de derecho que pasa a exponer: CAPITULO I: ANTECEDENTES DE HECHO DE LA DEMANDA. 1. Aduce que el demandante de marras, prestó servicios a honorarios en la Municipalidad de Pucón, desde el año 2013, hasta el 20 de septiembre del 2022, en el que se produjo desde el 2.8.2022 al 31.8.2022 licencia médica, lo que se traduce en que el mes de agosto no trabajó, para reincorporarse en el mes de septiembre por solo unos pocos días, hasta que presentó su renuncia, no habiendo existido jamás subordinación, ni dependencia de la Institución, y menos aún bajo modalidad Código del Trabajo, por contrato de trabajo con nuestra Institución.

2. Señala que el año 2013 la Municipalidad de Pucón, y a su vez, el INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO, dependiente del Ministerio de Agricultura, celebraron convenio de transferencia de fondos para efectos de concretar en la Comuna de Pucón, el apoyo a un programa de desarrollo local agrícola, para beneficiar a productores con baja dotación de recursos productivos y activos, quienes se desarrollan en la agricultura en ecosistemas frágiles, que han sido afectados por los cambios climáticos, en particular por la escasez hídrica. Por lo anterior, desde el año 2013 hasta la fecha año 2022, se encuentra aún vigente dicho convenio, en el cual INDAP traspasa recursos financieros y dispone la modalidad de contratación de profesionales en cada Comuna del País, debiendo el Municipio como contraparte técnica realizar seguimiento y control de ejecución del programa entregado por INDAP para Prodesal en la Comuna de Pucón, y su profesional.

3. Asevera que en el convenio marco del año 2011 incluía en las obligaciones en la modalidad de contratación que el Municipio realizara, contemplar en ese año, reposos por prescripción médica, y permiso especial de 15 días hábiles.

4. Refiere que conforme lo anterior, el señor Alvarado Navarrete ingresó a prestar servicios modalidad contrato de honorarios del artículo 4º de la ley 18.883, durante el año 2013, para prestar servicios determinados y especiales en base a convenio marco con Indap, que año a año está sujeto a evaluación en cuanto a sus resultados, para efectos de determinar si dicho convenio continuaba vigente o, si éste terminaba por resultados deficientes, como lo contempla cada contrato y convenio marco.-

5. Indica que dentro de dicho escenario, desde el año 2011, sí es que hay presupuesto y está dentro de la programación de INDAP, se continuaba con dichos programas, y con las contrataciones modalidad Honorarios.

6. El INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO dependiente del MINISTERIO DE AGRICULTURA, como entidad del Estado, establece criterios y definiciones para poner en marcha las políticas de desarrollo en materia agrícola y mejorar la calidad de vida a través de la economía familiar campesina.

7. Manifiesta que en cada convenio, anual, y semestral en algunos años, como se corroborará con los contratos y convenios marco que se acompañaran en su oportunidad procesal respectiva, se establecen ingresos externos de recursos para conformar los equipos técnicos que darán origen al trabajo de desarrollo en materia agrícola, junto con metas a cumplir, visitas a terreno, propuestas de inversión según rubro, y asistencia técnicas a las familias que integran este programa.

8. Como ya ha señalado dentro de ese convenio marco, del año 2013, Pablo Andrés Salinas López, comenzó a prestar servicios para la Municipalidad e Indap, y formó parte del equipo técnico y sus funciones se encuentran todas estipulas según la Resolución Exenta N° 044526 de fecha 27 de marzo de 2020 que aprueba el convenio entre INDAP y la Municipalidad de Pucón, temporada 2020-2023,

que además van en concordancia a la norma técnica y procedimiento operativo del programa de desarrollo local (PRODESAL) conforme resolución exenta N°0070-000375/2022. Aduce que don Pablo Salinas era el único prestador de servicios del PRODESAL.

9. Sostiene que con respecto a los horarios, en las dependencias del Departamento de Desarrollo Rural existe un reloj marcador exclusivo para funcionarios municipales, por lo tanto, ninguno de los prestadores de servicios se encuentra enrolado a este, por ende, no existe ni se le exige registro de horarios. El desarrollo Programa PRODESAL durante el año 2022 tuvo muchos contratiempos, pues, para que año a año se apruebe la transferencia de fondos asociado a esto, se debe finalizar y rendir a INDAP.

10. Expone que el cierre y rendición del programa 2021 se retrasó, como consecuencia, su renovación se logró recién el 27 de mayo de 2022 según Resolución Exenta N° 0900-018374/2022 la cual aprobó la transferencia anual año 2022.

11. Indica que en cuanto a las falsedades planteadas por el demandante, desde julio 2022, tras el fallecimiento de su padre, don Pablo Salinas López, indicó verbalmente a la Encargada de dicho Programa señorita Vanessa Rivas Z., y a la Directora de Desarrollo Económico, Fomento y Turismo, Sra. Carolina Ruiz Sabugal, sus intenciones de renunciar a su contrato de honorarios, indicando que quería irse a trabajar al extranjero. Incluso, aún más, solicitó carta de recomendación en inglés a la Directora de Desarrollo Económico, Fomento y Turismo, Sra. Carolina Ruiz Sabugal.

12. Posteriormente, en agosto, presento licencia médica y consecutivamente informó sobre su renuncia, la cual se haría efectiva desde el 20 de septiembre, ingresando su carta de renuncia por oficina de partes el 01 de septiembre, en la cual agradece e indica su apoyo y disposición para la transición de su remplazo, asegurando, que todos sus informes quedarían actualizados.

13. Lamentablemente, todo lo dispuesto en su carta de renuncia, no se cumplió, pues durante su licencia médica y posterior a ello, existieron acciones y rendiciones pendientes con respecto al

programa, en lo cual la comunicación con el demandante de marras, Pablo Salas López, pasó de vaga a nula, llegando al extremo que las últimas consultas con respecto a temas del programa las realizaba Doña Carolina Ruiz, pues solo a ella le respondía el teléfono, esto es sólo a la Directora.

14. Todo esto ocasiono el pago pendiente de los meses julio y agosto, pues, según el convenio aprobado por Resolución Exenta N° 0900-018374 de fecha 27 de mayo de 2022, indica que el aporte desde INDAP se transferirá a la Entidad Ejecutora, a través de tres (3) cuotas y previo cumplimiento de los requisitos que se indican en cada una:

CUOTA N° 01: Correspondiente al 50 % del aporte de INDAP equivalente a \$9.976.253. Cuyos requisitos son:

- Informe Financiero Final de la temporada o año anterior
- Informe Técnico Final de la temporada o año anterior de todas las actividades realizadas, que dé cuenta del nivel de logro alcanzado, con relación a los resultados comprometidos para el período.
- Nóminas de usuarios actualizadas para temporada 2022, incorporando Tipología de usuarios según RSH, al 31 de diciembre 2021.
- Declaración de la Entidad Ejecutora. La Entidad Ejecutora deberá declarar y certificar que la nómina de usuarios PRODESAL
- Carta de Manifestación de Interés de la Entidad Ejecutora, la que exprese su disposición de continuar con la ejecución del Programa y mantener el compromiso en orden a aportar recursos monetarios y no monetarios.

REQUISITOS INTER-CUOTA: Posterior al pago de la CUOTA N° 01, y en comprobante mediante este Acto Administrativo, la Entidad Ejecutora, Municipalidad de Pucón, se compromete a cumplir con los siguientes requisitos en forma y plazo, previos al pago de la CUOTA N°02, y cuyo cumplimiento debe darse de acuerdo con la fecha explicitada a continuación, a condición de descuento en caso de incumplimiento según normativa, y en complemento a los requisitos detallados para dicha cuota:

- La Entrega a INDAP del Plan de Trabajo Anual de la temporada 2022, válido para el Eje Productivo

del Programa.

- Entrega de Cronograma Anual de Ejecución del Aporte Municipal
- Entrega Cronograma Anual de Visitas Técnicas
- Contratos de trabajo.

Fecha límite de entrega: Hasta el 17 de Junio 2022.

CUOTA N° 02: correspondiente al 40 % del aporte de INDAP equivalente a \$7.981.002. Los requisitos son:

- Entrega del Plan de Articulación Social (PAS) para las temporadas 2022 y 2023, válido para el Eje de Apoyo Mejoramiento de las Condiciones de Vida, incorporando a los usuarios Microproductores de la Unidad Operativa.
- Entrega del Acta N°1 de Validación del Plan de Articulación Social (PAS).
- Que haya entregado los informes financieros mensuales correspondientes hasta el momento del pago de esta cuota.
- Que haya entregado los informes técnicos trimestrales correspondientes hasta el momento del pago de esta cuota.

Indica que cumplidos los requisitos por la Entidad Ejecutora, los que deberán entregarse a más tardar el día 30 de Junio de 2022.

Aduce que según Oficio N° 0957-002750 de fecha 29 de julio de 2022, el cual comunica de las observaciones al Informe Financiero y Técnico, presentados como requisitos para el pago de la 2da cuota según convenio del programa PRODESAL 2022. Dejando en evidencia las labores pendientes de don Pablo Salinas y, en consecuencia, retrasando el pago de la cuota desde INDAP, del cual se paga

el sueldo al profesional.

15. Señala que dentro de las labores pendientes que dejó don Pablo Salinas López, se encuentran hasta el día de hoy:

- La corrección a las observaciones de los proyectos IFP (Incentivos de Fortalecimiento Productivo).
- Terminar las encuestas IBV (ingreso Bruto por Venta), las cuales correspondían a un total de 79 y solo subió al sistema 52, es decir, el 65%. Estas encuestas tenían plazo máximo hasta el 9 de septiembre del año 2022, y según Norma Técnica y procedimiento operativo PRODESAL aprobada por Resolución Exenta N° 0070-000375/2022 de fecha 5 de enero 2022, se debían aplicar a cada uno de los/las usuarios/as de los programas PRODESAL y PADIS, considerando a los usuarios registrados en las nóminas de usuarios vigentes en la Base de Datos Institucional (BDI) al 30 de abril del 2022. Para dar cumplimiento, desde INDAP regional se volvió a habilitar la plataforma y el apoyo administrativo del Departamento de Desarrollo Rural se encargó de realizar las encuestas y subirlas al sistema.
- No dio cuenta de la totalidad de las visitas programadas para el trimestre, según el cronograma anual de visitas informado en la INTER-CUOTA. No presento los respaldos en caso de haberlas realizado, ni informo el motivo del escaso avance de las visitas, mucho menos, presento la reprogramación de las mismas.
- No dio cuenta de las actividades detalladas en el PTA y programadas en el cronograma anual de ejecución del presupuesto municipal presentado en la INTER-CUOTA, estas son Taller Apicultura Básica (mayo) y Taller Teórico Práctico Manejo Avícola (junio).
- No se entregó el Acta N° 2 Pas (Plan de Articulación Social)
- Faltan los informes y respuesta oficio con observaciones
- No entrega respaldos incentivos que fueron recibidos por don Pablo Salinas López.
- No rindió avance en PTA y visitas prediales

- No se informó con respecto a actividades formativas del período y su reprogramación o modificación.

Manifiesta que en relación al posterior ingreso por oficina de partes de su renuncia, y si bien lo indica en su carta, informa que se tomaría vacaciones, según lo estipulado en su contrato bajo el convenio INDAP; sin embargo, desde el momento de su licencia médica (agosto), no se volvió a presentar, ni menos contestar llamadas mucho menos enviar trabajos pendientes.

Manifiesta que se posee información que fuera del horario de atención del departamento, asistió a las dependencias del Municipio, informando a la Srta. Vanesa Rivas Zerené, que asistiría a trabajar o imprimir documentación del programa. No solicito nada formal, y oficialmente, y así nunca regreso tras su licencia.

En un par de ocasiones se le llamó, pues preocupaba de sobre manera la cantidad de temas pendientes y rendiciones, sin embargo, por lo que se tuvo que enviar solicitud a nivel nacional respecto de cómo proceder en su caso.

Agrega que dichos Programas de Indap, antes de crearse la nueva planta Municipal que entró en vigencia el año 2019, eran fiscalizados por la Dirección de Desarrollo Comunitario, y actualmente son supervisados por la Dirección de Fomento y Producción, quienes deben velar por el correcto desarrollo del convenio en términos de los objetivos y plazos a cumplir, por lo cual el Director competente firmaba sus informes de cumplimiento de objetivos.

Al no ser un programa con presupuesto y objetivos propios de la Municipalidad de Pucón, no es competencia del Municipio desarrollar evaluaciones técnicas o de desempeño de sus equipos, rol que cumple para estos efectos otro programa denominado PRODER, e INDAP respectivamente.

16.Sostiene que al demandante de marras, al igual que a todos los prestadores de servicios del convenio entre INDAP y MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, no se les solicitaba marcar horarios, ni bajo modalidad de control alguno, salvo lo establecido en su contrato de honorarios.

Cabe mencionar, que las oficinas están determinadas por rubros, con el fin, que cada extensionista cuente con su espacio físico a libre disposición para asistir y avanzar en trabajos administrativos como lo consideren adecuado.

CAPÍTULO II:

INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL:

1. Señala que para los efectos de las hipótesis contempladas en los artículos 452 y 453, N° 1, inciso séptimo, ambas preceptivas del Código del Trabajo, su parte rechaza desde ya y niega como hechos efectivos los planteados en la demanda.

2. Aduce que no es efectivo que entre el demandante y el municipio existiera o haya existido en alguna época una relación de carácter laboral, como más adelante se desarrollara?, toda vez que el vínculo contractual que ligaba a las partes estuvo sujeto al régimen jurídico de contrato a honorarios en distintos tiempos.

3.- Asevera que no es efectivo, que la prestación de servicios del demandante se haya realizado bajo subordinación y dependencia del municipio a través de sus funcionarios como se desarrollara?, la municipalidad, en el caso de autos, sólo ejecuta programas con carácter de transitorios y no habituales, cuya permanencia en el tiempo, obedecen a razones presupuestarias y abarcan una extensión temporal, por regla general, entre el 01 de enero al 31 de diciembre de cada año presupuestario. En el presente caso esto reviste mayor trascendencia, toda vez que los programas por los cual ha sido contratado el actor son esencialmente transitorios.

4.- Sostiene que nunca existió horario de trabajo, ni marcación de reloj horario, por lo cual no es efectivo que estuviera sujeto a horarios determinados.

5. El artículo primero de la ley 18.910 Orgánica del Indap establece que éste, es un servicio funcionalmente descentralizado, de duración indefinida, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones, el cual estará sometido a

la supervigilancia del Presidente de la República, a través del ministerio de Agricultura. Agrega su artículo 2º que su objetivo es promover el desarrollo económico social y tecnológico de los pequeños productores agrícolas y de los campesinos en adelante sus beneficiarios para tele finalidades, así, el nº 7 de su artículo tercero, dispone que el aludido organismo puede ejecutar todos los actos y celebrar toda la comisiones necesarias para el cumplimiento de sus objetivos y funciones propias y los demás que fijen las leyes y añade en su letra h) en el artículo 5º que el Director Nacional, tiene facultad de celebrar toda clase de convenciones con personas naturales y jurídicas, de derecho público privado nacional, para ejecutar acciones de apoyo a las funciones propias del Instituto y desarrollar programas de trabajo, comprendidos dentro de dichas funciones, como estudios técnicos o factibilidad que tengan relación con sus objetivos; a la vez, PRODESAL, es ejecutado entre INDAP y los municipios mediante convenios suscritos entre ambos, y apuntan a aumentar ingresos de usuarios micro productores y mejorar sus condiciones de vida.

Fundamenta que dentro de dicho contexto la ley 21.395, de presupuesto para el sector público año 2022 contempla su partida 13 capítulo 03 programa 01 subtítulo 24 ítem 01 asignación cuatro 16 Programa Desarrollo de acción local correspondiente a Ingrid losa 09 la cual dispone que en la aplicación de estos fondos se consideran equipo de profesionales técnicos y administrativos contratados para el cumplimiento de los convenios y contratos firmados entintar y municipios.

6. De lo expuesto, queda claro que jamás tuvo jornadas laborales porque no existe relación laboral alguna.

7.- Señala que NO ES EFECTIVO que prestó servicios bajo subordinación y dependencia a Municipalidad de Pucón, pero en su extensa demanda no fundamenta este hecho, ni señala hechos que tiendan a acreditar sus dichos, menos si salta a la vista que en los convenios de transferencia, las funciones que las personas contratadas a honorarios para cumplir funciones en Prodesal desarrollan funciones propias del INDAP, la cual es una institución que las encarga en virtud de normas presupuestarias, siendo los Municipios sólo entes ejecutores.

8. Refiere que la Municipalidad de Pucón, al igual que todas las municipalidades del país, tienen su origen en la Constitución Política de la República y su organización y funcionamiento está regulado en dos leyes orgánicas constitucionales, nos referimos a la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y a la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

9. Aduce que la Ley Suprema, en el capítulo XIV “Gobierno y Administración interior del Estado”, tiene un título denominado “Administración Comunal”, en los artículos 118 a 126 bis, la carta fundamental establece que “La administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en una municipalidad, la que estará constituida por el alcalde, que es su máxima autoridad, y por el concejo Municipal.

10. Agrega que las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

Una ley orgánica constitucional determinará las funciones y atribuciones de las municipalidades. Dicha ley señalará, además, las materias de competencia municipal que, con el acuerdo del concejo o a requerimiento de los 2/3 de los concejales en ejercicio, o de la proporción de ciudadanos que establezca la ley, someterá a consulta no vinculante o a plebiscito, así como las oportunidades, forma de la convocatoria y efectos.” (Art. 118, inc. 1°, 4° y 5°).

“Las municipalidades, para el cumplimiento de sus funciones, podrán crear o suprimir empleos y fijar remuneraciones, como también establecer órganos o unidades que la ley orgánica constitucional respectiva permita.

Estas facultades se ejercerán dentro de los límites y requisitos que, a iniciativa exclusiva del Presidente de la República, determine la ley orgánica constitucional de municipalidades”. (Art. 121).

11. Manifiesta que no menos importantes, son los artículos 6° y 7° de la precitada Carta Magna que establecen los principios de la supremacía constitucional, legalidad, juridicidad y principio de la legalidad de los actos de la administración, respecto a los cuales esta municipalidad esta? llamada a cumplir en su actuación.

Por su capital importancia se transcribe el artículo 7° que establece: “Los órganos del estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma prescrita por la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”

12. Sostiene que por su parte, la ley N° 18.575, en su artículo 1°, inciso segundo, artículo 2° y artículo 15, disponen: “La administración del Estado estará? constituida por los Ministerios, las Intendencias.....los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley” (Art. 1°, inc. 2°)

“Los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrá? más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes.” (Art. 2°)

“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.” (Art. 15)

Luego, la ley N° 18.695, en sus artículos 1° y 40, inciso primero, disponen: “La Administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en una municipalidad.

13. Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas.” (Art. 1°)

“El Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los artículos siguientes.” (Art. 40, inc.1o)

14. El párrafo 6° de la citada ley, artículos 40 al 49, establecen los lineamientos principales que en el ámbito de contratación de personal que las municipalidades deben cumplir.

15. A su turno, la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece todo marco jurídico aplicable a las personas que se desempeñan en una municipalidad, ello, por mandato de la Carta Fundamental y de las leyes orgánicas constitucionales ya citadas en los párrafos precedentes.

Ahora bien, cabe señalar que la posibilidad de contratar a personas -para que presten servicios en una municipalidad- nace del marco jurídico establecido en la ya citada ley N° 18.883. Dicha norma establece todo el corpus jurídico en la materia.

Refiere que conviene aproximar el marco jurídico o forma como alguien puede prestar servicios para una municipalidad, dentro de las cuales se contemplan las siguientes modalidades:

- a) Cargos de planta.
- b) Cargos a contrata.
- c) Cargos bajo Código del Trabajo.
- d) Contratación a honorarios.

a) Cargos de planta

16. La ley N° 18.883, en su artículo 1°, señala: "El estatuto administrativo de los funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. A los alcaldes sólo les serán aplicables las normas relativas a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa. Los funcionarios municipales a contrata estarán sujetos a esta ley en todo lo que sea compatible con la naturaleza de estos cargos."

b) Cargos a contrata

Por otra parte, el artículo 2° de la ley en estudio, en su inciso segundo señala que "la dotación de las municipalidades podrá comprender cargos a contrata...".

Señala que de lo ya, brevemente expuesto, fácilmente se colige, que las municipalidades, conjuntamente con los funcionarios nombrados en cargo de planta, pueden contemplar la posibilidad de contar con los llamados funcionarios a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios.

Asevera que dichos funcionarios, como reiteradamente lo ha sostenido la Contraloría General de la República en sus dictámenes y la jurisprudencia de los tribunales de justicia, son funcionarios públicos, toda vez que los empleos a contrata son empleos públicos.

Así? entonces, sostiene y en relación con lo dispuesto en el artículo 1° del referido cuerpo legal, estos funcionarios a contrata, al igual que el resto de los funcionarios de planta, se rigen por esta ley, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza del cargo que se ocupe.

Ahora bien indica, y en el entendiendo que los funcionarios a contrata son funcionarios públicos, específicamente municipales, significa, como se ha manifestado, que se rigen por un estatuto especial, cuyo origen está? en un régimen de derecho público preestablecido unilateral y objetivamente por el Estado.

Sostiene que el vínculo que une a este funcionario con el municipio, y que nace con su nombramiento, no es de naturaleza contractual, sino legal y reglamentaria, por lo que no cabe aplicarle las

disposiciones que se refieren a los contratos de trabajo.

De esta forma, agrega que el desempeño de la función municipal impone, a quien se incorpora a sus cuadros administrativos, una serie de deberes y obligaciones, otorgándoles también, una serie de derechos o facultades. Contempla, asimismo esta normativa, la forma que estos funcionarios se incorporan al servicio y las causales de cesación de sus funciones.

Señala que de lo anterior, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 1° y 6° de su Ley Orgánica, la Contraloría General de la República, es el organismo que tiene competencia exclusiva, para informar los asuntos que se refieran al Estatuto Administrativo, como también vigilar su correcto cumplimiento.

c) Trabajadores regidos por el Código del Trabajo

Manifiesta que en el artículo 3°, de las tantas veces citada ley N° 18.883, se contemplan las únicas posibilidades que establece nuestro ordenamiento jurídico para que las municipalidades puedan contratar bajo la modalidad del Código del Trabajo, dicha norma dispone:

"Quedarán sujetos a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación".

A continuación, sostiene que el inciso segundo dispone que "el personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se registrará? también por las normas del Código del Trabajo".

Precisado lo anterior, podemos sostener, con entera propiedad, que la ley ha autorizado a las municipalidades la celebración de contratos de trabajo sólo respecto de dos situaciones, a saber:

1. Actividades transitorias en municipalidades que cuenten con balnearios u otros semejantes, y
2. Personal de servicios traspasados del sector público. Específicamente en lo que se refiere a los trabajadores de la salud y educación. (Corresponden a la Dirección de Salud Municipal y la Dirección de Educación Municipal). En cuanto a los funcionarios de los Departamentos de Salud Municipal, actualmente se les aplican las normas de la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud.

Por lo tanto, no existe ninguna otra posibilidad para el municipio, por expresa disposición de la ley, para contratar a personas por la vía de la celebración de un contrato de trabajo.

d) Contratación a honorarios

En el artículo 4° de la ley N° 18.883, se establece la posibilidad de celebrar contratos a honorarios.

La norma citada señala textualmente: "Podrán 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 habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá? contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera". Su inciso segundo, agrega que "además, se podrá? contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales".

Por último, el inciso tercero establece que "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".

Aduce que así? establecido, los contratos a honorarios firmados por el demandante, expresamente han dispuesto que la "Naturaleza de la contratación, el prestador del servicio no tendrá?? relación laboral alguna con la municipalidad".

18. Señala que en consecuencia, es el propio demandante quien, en acuerdo con su parte, han establecido que la prestación de estos servicios, no constituyen bajo ninguna forma relación laboral regida por el Código del Trabajo, declarando expresamente la transitoriedad y especificidad de las prestaciones de servicios respectivas, excluyendo expresamente los elementos que la forman. Por lo demás, no resulta lógico que un contrato que se ha desarrollado durante un período determinado, como un contrato de prestación de servicios civiles, bajo el sistema de pago por boletas de honorarios con retención de impuestos y, por ende, sin cotizaciones previsionales, mute ahora en uno de carácter

laboral.

19. Expone que no es posible, ni entendible, desde ningún punto de vista, que tribunales del trabajo se avoquen a conocer materias que leyes especiales de derecho público y de carácter estatutario, de manera expresa han dejado fuera de su competencia; como lo es la correcta aplicación de las normas relativas a la cesación de funciones de cargos municipales, sea de planta, contrata o a honorarios, hasta un sumado al hecho que este convenio de horarios es hecho para funciones propias del servicio de INDAP, y no del municipio de Pucón.

CAPÍTULO III: IMPROCEDENCIA DE LA CAUSAL DE DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES:

1.- Su parte solicita su total rechazo, toda vez que se sustenta en hechos que no se ajustan a la realidad, donde el demandante derechamente miente, además, según los argumentos que se expondrán, tanto fácticos como de derecho, no estamos en presencia de una relación laboral protegida por el Código del Trabajo, sino por incumplimiento de obligaciones del contrato a honorarios, y en el caso improbable que el tribunal determine que hay relación laboral, estaremos en presencia de una renuncia absolutamente voluntaria, firmada, y timbrada por el propio demandante, ingresada por oficina de partes, a su contratación de honorarios, conforme reza el artículo 171 del Código del Trabajo, y también frente a un incumplimiento a lo pactado.

2.- Señala que el demandante plantea derechamente, que fue obligado a presentar una carta de renuncia, lo que no es efectivo, y luego de aquello, trata de tergiversar dicha renuncia manifestando que se trataría de una especie de auto despido que no pudo cumplir con todos y cada uno de los requisitos de la norma, por incumplimiento grave de las obligaciones 160 número 7 del Código del Trabajo.

3.- Refiere que el demandante plantea que fue un auto despido incompleto, el que realizó con esa carta a la que supuestamente fue obligado a ingresar por oficina de partes, pero a la vez falta la verdad, ya que para que pueda proceder el auto despido por incumplimiento grave de las obligaciones de la

institución que lo contrata deben proceder los siguientes requisitos de carácter copulativo: a) incumplimiento en una obligación contractual, la cual no existe, y b) que dicho incumplimiento sea de carácter grave es decir, debe ser de tal gravedad que ocasione necesariamente el quiebre de la relación laboral, debiendo considerar no sólo el carácter de la infracción que se reprocha, sino también que impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o se trate de conductas que lesione o amenace en cierto modo al trabajador, debiendo siempre tener presente que el legislador no ha dado la definición de concepto de gravedad de incumplimiento por lo cual el definirlo es una cuestión de apreciación, debiendo obligatoriamente señalar que cómo es factible que el supuesto trabajador soporte 9 años incumplimiento grave de las obligaciones, sin la existencia de un hecho detonante que provocara el auto despido, siendo falsas la descripción de hechos planteados en la demanda.

4. Manifiesta que la desvinculación realizada, al ser infundada y al carecer de medios que acrediten sus dichos, para todos los efectos legales es una renuncia, según el artículo 171, inciso 4 del Código del Trabajo.

5.- Por lo expuesto, indica que unido a lo desarrollado en la relación circunstanciada de los hechos, queda de manifiesto que a lo que le puso término el propio demandante, fue a una relación civil, profesional a honorarios, lo que demuestra que bajo ningún supuesto la entidad edilicia ha vulnerado derecho alguno del supuesto trabajador, lo que desarrollara? a continuación.

6. Señala que no es efectivo que entre el demandante y el municipio existiera o haya existido, en alguna época, una relación de carácter laboral. Todo el vínculo contractual estuvo sujeto el régimen jurídico de contrato a honorarios.

7.- Sostiene que no es efectivo que la prestación de los servicios del demandante se haya realizado bajo subordinación y dependencia del municipio a través de sus funcionarios, como se explicara? más adelante.

8.- Asevera que no es efectivo que el demandante estuviera sujeto a horarios determinados.

9.- Aduce que el último contrato a honorarios, suscrito por las partes, fue, de junio, que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, con un efecto retroactivo pactado con Propio Indap, conforme convenio de transferencia de fondos, por lo cual cabe reiterar que no es procedente la demanda de nulidad de supuesto despido indirecto y cobro de prestaciones, en virtud de los dispuesto en las normas del Código de Trabajo.

10. Asevera que como se ha señalado, se está frente, por un parte, a una materia de carácter estatuario de derecho público, por aplicación de ley especial, lo que en la especie se encuentra contemplado en el propio artículo 1° del Código del Trabajo y, por otra, a un reconocimiento expreso de ambas partes en relación a la inexistencia de dependencia laboral y a la transitoriedad de los servicios prestados.

En consecuencia, señala que no cabe aplicación de alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, que sigue constituyendo el motivo más generalizado de caducidad del contrato de trabajo, puesto que siendo este instrumento de naturaleza bilateral, la causa de la obligación de una de las partes, es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término al vínculo contractual. En cuanto a la gravedad del incumplimiento, es un concepto absoluto, que pueda estimarse en forma aislada de las circunstancias que rodean los hechos y su concurrencia deber ser analizada y determinada por el juez, caso a caso. La expresión “incumplimiento grave” el significado no gramatical del adjetivo “grave” éste significa entidad o importancia, vale decir, se debe tener por grave la falta que reúna estos requisitos, en cuyo caso el incumplimiento debe ser grande, de mucha entidad, en lo que constituye la esencia o forma de una cosa. Una falta se tendrá por grave, por lo general, cuando implique la comisión de un delito, de algún acto fraudulento o de abuso de confianza en su caso; en este sentido, el requisito de gravedad que la falta debe revestir debe entenderse proyectado, en cierto modo sobre la obligación misma cuya infracción se denuncia. En otras palabras, el elemento que caracteriza fundamentalmente esta causal es el factor de gravedad del incumplimiento, es decir, que los hechos alegados tengan la entidad o importancia necesaria para constituir una falta grave que autorice, en esa virtud, el término del vínculo laboral. Sin embargo, en los hechos, el año 2022 no se

firmó ningún contrato de honorarios con el demandante, por lo cual no existe contrato suscrito por las partes, y si así hubiese sido, sería efectivamente contrato de honorarios, por lo cual al no existir que se entienda dentro el contrato el incumplimiento grave, no se cumple con uno de los requisitos más importantes para la procedencia de dicha causal. 11. Señala que así las cosas, también es importante disponer que la transitoriedad de los servicios que existía con el demandante de marras, viene dada por la naturaleza misma de los programas que sustentaban las contrataciones a honorarios, cuya vigencia es temporal, lo que se acreditara? en la etapa procesal pertinente, siendo importante disponer que la transitoriedad de los servicios no sólo viene dada por una declaración expresa de ambas partes, en la suscripción de los propios contratos de honorarios, sino más bien es consecuencia directa de los programas que sustentan la contratación del prestador de servicios que son esencialmente transitorios., externos, y que no dependen exclusivamente de la Municipalidad de Pucón.

CAPÍTULO IV: INCUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES PARA QUE SEA PROCEDENTE EL AUTODESPIDO.

1.El artículo 171 del Código del trabajo consagra textualmente : “Quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la terminación para que esto ordene el pago de la indemnización establecida en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero segundo del artículo 163, según corresponda aumentada en un cincuenta por ciento, en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentado hasta en un 80%.

Señala que tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiere observado el procedimiento establecido en el título IV del Libro II, respecto del libro segundo responderá de conforme a los incisos primero y segundo precedentes.

Manifiesta que el trabajador debe dar los avisos a qué se refiere el artículo el trabajador artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados, si el tribunal rechaza el reclamo del trabajador se entenderá que el contrato va a terminado por renuncia de este si el tribunal si el trabajador hubiese invocado causal de la letra B número uno de 160, falsamente con el propósito de lesionar el tribunal hubiese declarado la demanda caliente motivo el auxilio estará obligado a indemnizar los perjuicios que causa la afectado en el evento de qué la que la causal haya sido invocada maliciosamente además de la indemnización de los perjuicios quedará sujeto a las otras elecciones legales que procedan.

2. Señala que por último el auto despido, se basa en situaciones fácticas que no ocurrieron en los hechos, que deberá probar la parte contraria, por lo que para todos los efectos legales el término de la supuesta relación laboral, será la renuncia del trabajador, de acuerdo al inciso quinto del artículo 171 del Código del Trabajo. La comunicación del auto despido debe efectuarse por escrito y enviarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la “separación del trabajador” y si se tratara de la causal señalada en el número seis del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

3. Agrega que todo lo expuesto da cuenta que, entre el actor y la Municipalidad de Pucón, no existe un vínculo de subordinación y dependencia. El vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular.

Sostiene que enseguida, es del caso rotular que el artículo 7° del Código del Trabajo establece que: “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 aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. Así? entonces, la reiterada jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1.- una prestación de servicios personales; 2.- una remuneración por dicha prestación; 3.- ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia de la persona que se beneficia con esta.

Señala que se ha entendido que estos elementos o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo, deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas y comprobables que precisa el dictamen N° 5299/249, del 14 de septiembre de 1992.

En suma, señala que el demandante, no se encontraba sujeto a un contrato de trabajo, ya que no se cumplen con los requisitos para sostener que se encontraba unido bajo un vínculo de subordinación y dependencia. **CAPÍTULO V: TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS**

Finalmente, agrega que no puede dejar de referirse a la teoría de los actos propios, para entender y reforzar aún más, que en el presente caso que no existe vínculo de subordinación y dependencia entre su representada y el actor, y por ello resulta útil recurrir a la denominada Teoría de los Actos Propios, basada en la noción que a nadie le es lícito ir contra sus propios actos anteriores que expresan la voluntad del sujeto y definen su posición jurídica en una materia determinada y que se funda, en último término, en el principio más general de la buena fe, la que, ciertamente, tiene plena cabida en el ámbito laboral de que se trata, pues la legislación laboral no puede considerarse en forma aislada del ordenamiento jurídico general, que regula las vinculaciones que generan los sujetos del derecho y que, en el caso, se ha traducido en la aceptación por parte del demandante de la existencia de una relación que jamás será relación laboral.

Indica que de lo anterior en la forma latina “venire contra factum proprium non valet”, lo que implica que no es lícito hacer valer un derecho o una pretensión, o contradicción con la anterior conducta de la misma persona, y siempre que este cambio de conducta o comportamiento importe un perjuicio en contra de otro o sea contrario a la ley, las buenas costumbres o la buena fe, el concepto que conlleva la teoría del acto propio es fundamentalmente que una persona no pueda sostener posteriormente por motivos de propia conveniencia una posición distinta a la que tuvo durante el otorgamiento y ejecución del acto por haber cambiado las circunstancias jurídicas de la primera conducta, como ocurre en estos autos, en donde el demandante con la interposición de su acción, desconoce el marco jurídico de la relación contractual que no mantuvo con la administración, como nunca antes lo había hecho. Así las cosas, llama poderosamente la atención que después de 16 años, en que siempre presentó boletas de honorarios donde recibió en abril de cada año siguiente, las respectivas devoluciones de impuestos

como se acreditará, sin jamás haber presentado reclamo alguno en Contraloría General de la República o en la Inspección del Trabajo respecto de supuestas ilegalidades de la Municipalidad. Finalmente relaciona el principio señalado con artículo 1546 del Código Civil, norma en la cual se establece el principio de la buena fe contractual, la que debe primar en la ejecución de los contratos, por cuanto, no obstante que el actor definió?? su posición.

Por tanto, en virtud de lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, y demás normas legales pertinentes, contestada la demanda interpuesta por don Luis Enrique Alvarado Navarrete, ya singularizado, en contra de la MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, rechazarla en todas sus partes, por no existir en ninguna forma alguna despido injustificado, menos nulidad de él, ni despido indirecto, declarando, que se rechaza la demanda en todas sus partes, por no existir relación laboral alguna entre el demandante y demandado, regulada por el Código del Trabajo, con expresa condenación en las costas de esta litis.

TERCERO: Objeto del juicio y hechos a probar:

OBJETO DEL JUICIO:

Determinar la procedencia de la acción impetrada en juicio ordinario laboral.

HECHOS A PROBAR

- 1.- Existencia de una relación laboral bajo subordinación y dependencia entre el demandante y la Ilustre Municipalidad de Pucón entre el día 4 de marzo de 2013 hasta el 1 de septiembre de 2022.
- 2.- Que el día 01 de septiembre de 2022 el demandante renunció a su cargo o fue despedido sin causa legal, o fue a través de un autodespido que no cumplió los requisitos legales.
- 3.- Prestaciones adeudadas por cumplirse los requisitos legales en relación con Indemnización sustitutiva de aviso previo; Indemnización de aviso previo; Recargo legal; Feriados; Remuneraciones

de los meses de julio y agosto de 2022, unido además a aquellos correspondiente a la nulidad del despido.

CUARTO: Prueba de la demandante.

Documental:

FOLIO 15

1. Certificado N°065 con fecha 10 de febrero de 2021.
2. Decreto alcaldicio N°1392 con fecha 30 de mayo de 2022.
3. Contrato de prestación de servicios a honorarios suscrito entre las partes con fecha 01 de junio de 2022.
4. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 42 al 44, 47 al 54, 56, 57, 59 al 61, 63 al 65, 68 y 69, todas del año 2013.
5. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 70 al 72, 74 al 81, 85 al 89, 92, 93 y 96 al 99, todas del año 2014.
6. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 100 al 110, 112 al 117 y 119 al 126, todas del año 2015.
7. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 127, 128, 131 al 137, 139 al 142, 145 al 147, 149 al 154 y 156 al 158, todas del año 2016.
8. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 159, 162 al 164, 167 al 171, 173 al 177 y 179 al 187, todas del año 2017.

9. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 188 al 196, 198 al 203, 208, 209, 211, 212, 214 y 215, todas del año 2018.
10. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 216 al 222, 224 al 232 y 234 al 237, todas del año 2019.
11. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 238 al 244, 246 al 248 y 250 al 260, todas del año 2020
12. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 261 al 263, 265 al 269 y 271 al 273, todas del año 2021.
13. Boletas de honorario electrónicas emitidas por el actor con cargo a la I. Municipalidad de Pucón, números 274 al 277 y 279 al 282, todas del año 2022.
14. Informe médico protocolizado otorgado al actor (sin fecha visible).
15. Comprobante de licencia médica electrónica otorgada al actor con fecha 02 de agosto de 2022.

Testimonial:

Solicita que se cite mediante carta certificada en virtud del art. 453 N°8 Código del Trabajo.

1.- Luis Enrique Alvarado Navarrete, RUT 8.671.242-3, domiciliado en Colo – Colo 420 A, Pucón, profesión Técnico Agrícola. Quien legalmente juramentado expuso:

Don Luis, buenos días, por favor, ¿se enciende su cámara de micrófono?

· Don Luis, ¿quién es el demandante?

Pablo Salinas.

· ¿Cómo lo conoce?

Bueno, Pablo fue colega mío. Trabajamos en distintos programas. Yo a Pablo lo conozco del año 2013,

que fue cuando ingresó a la unidad a cargo del programa PRODESAL.

· ¿Cuáles eran las funciones de don Pablo?

Bueno, la función que realizaba Pablo consistía en visitas a terrenos, las reuniones mensuales con los grupos que atendía. Dentro de esas funciones también estaba la postulación a bonos y proyectos de inversión, capacitación en cultura, ganadería y turismo.

También lo vi gestionando la implementación de decretos municipales para realizar actividades, respondiendo oficios, hacía cotizaciones y eso dentro de los grupos que le correspondía dentro de la parte técnica que hacía dentro del programa.

· ¿Dónde trabajaba don Pablo?

Pablo compartía con nosotros un lugar que nos proporcionaba la municipalidad, en una casa que estaba ubicada en la calle Brasil con Fresia. Él tenía su asesina al lado de la mía. Sí, trabajaba ahí.

· ¿Cómo se organizaba jerárquicamente el lugar de trabajo Don Pablo?

Había una organización que estaba liderada en el caso con la señorita Vanessa Rivas, quien era la encargada de coordinar todas las reuniones, los programas de trabajo. Y después teníamos a otro coordinador, que era Don Rubén Aranda, que también participaba en las reuniones que hacíamos toda la semana. Generalmente nos reuníamos los días viernes o jueves para coordinar los trabajos que había que realizar para las semanas que correspondían. Eso significaba la salida de terreno, visitas técnicas y ellos discriminaban, digamos, cuál eran las pautas que había que seguir para trabajar con ellos.

· Don Luis, ¿cómo era el día a día de trabajo Don Pablo?

Bueno, nosotros de partida teníamos un horario, un horario de entrada, que era 8.30 o 9.00 de la mañana, ingresábamos a la oficina. Los días lunes y días jueves lo dejábamos para atender público en la oficina, eso se fue dando desde hace muchos años atrás. Desde ese horario lo dejábamos para atender agricultores cuando tenían algún tipo de consulta que hacer y bajaban a Pucón, que

realizaban, digamos, la visita correspondiente a la oficina para consultas de cualquier tipo relacionado con las guías.

· Don Luis, ¿qué insumos tenía Don Pablo para trabajar?

Bueno, la municipalidad, a nosotros nos proveía de una oficina donde nos entregaba diferentes productos; lápices, contábamos con una fotocopiadora, scanner, y ese tipo de cosas, por un escritorio, donde nosotros pudiéramos tener un lugar de trabajo estable, como más que nada para atender, y nosotros realizábamos también los proyectos que teníamos que hacer ahí, el oficio mismo.

· ¿Cómo le pagaban a Don Pablo?

A Pablo le pagaban de acuerdo de su informe mensual de visitas, informe realizado por la encargada del programa. Cumpliendo todo eso, tenía acceso a su sueldo, una vez presentados informes. Eso era en forma mensual.

· Don Luis, última pregunta, ¿cómo fue la separación de Don Pablo de la municipalidad?

Bueno, Pablo, por lo que yo supe, Pablo, me daba impresión de un cuadro de estrés, y él no pudo seguir trabajando por sus condiciones de salud. Eso fue el motivo principal.

CONTRAINTERROGADO.

· ¿Usted tiene causas actuales contra el Municipio de Pucón?

Sí.

· ¿Una causa de carácter laboral?

Sí, señora Bhama.

· Usted mencionó que el señor Salinas hacía oficios y sacaba fotocopias, pero ¿de qué hacía oficios y de qué sacaba fotocopias, por favor?

Bueno, de todos los proyectos que se hacían, proyectos de inversión. Lo que pasa es que, claro,

Pablo, tenía un trabajo más o menos en arduo, en el sentido de que trabajaba en muchos proyectos de inversión.

- ¿Qué profesión tiene? ¿Qué profesión tiene el señor Salinas para entender?

Él es ingeniero agrónomo.

- ¿Y eso conllevaba?

Eso conllevaba justamente a gestionar proyectos para los grupos que participaban, proyectos de inversión. Llámense cursos; todo lo que significaba el mejoramiento de infraestructuras para que pequeños agricultores o agricultores que atendían se potenciarán para las actividades que él realizaba. Distintos proyectos como por ejemplo invernaderos, construcciones de balcones, todo lo que significa la infraestructura para la agricultura.

- ¿Eran cada cierto tiempo fiscalizados por algún organismo externo de la Municipalidad?

Bueno, él tenía directamente relación con la municipalidad, porque PRODESAL partía de ahí, tenía como base del programa partía de la municipalidad.

- ¿Y quién lo supervisaba ese programa?

Bueno, tenía dos supervisores, en este caso era la señora Vanesa Rivas, que era quien dirigía parte del programa. En el tema de la visita, por ejemplo, nosotros en el primer minuto Pablo firmaba un cuaderno de salida para certificar que iba a tal sector de los cuales atendían. Eran supervisados en este caso por eso. Y las gestiones que hacían a través de INDAP también.

- ¿Qué gestiones hacía a través de INDAP?

Toda la presentación de los proyectos que se han postulado.

- Porque tenía que postularlos a INDAP directamente, ¿verdad?

Claro, porque la base era esa, las bases salían de INDAP.

2.- Comparece don NATALIO ARTURO MARTÍNEZ SOTO, RUT 17.499.227-4, domiciliado en Coilaco Alto, Pucón, quien previa y legalmente juramentado expone:

· Don Natalio, ¿quién es el demandante?

Don Pablo Salinas.

· ¿Cómo lo conoce?

Yo a Don Pablo Salinas lo conocí en el año 2017. Bueno, la vinculación con él fue porque en su oportunidad, yo concurrí a una elección popular, fui candidato a concejal y fui electo. Y empecé a ejercer mi cargo en el año 2016. Y, ya desde el año 2017 empecé a tener vinculación con la municipalidad, con los programas y con todo lo que pasaba dentro de la Comuna. Y así fue como conocí a Don Pablo Salinas en su oportunidad. Y estaba la actividad que tenía la misma municipalidad dentro del año. Cabe señalar que dentro de la actividad está, por ejemplo, el desfile comunitario que tenía la Comuna el 27 de febrero, donde los funcionarios todos también desfilaban como funcionarios de la municipalidad de Pucón en el desfile público que tenía la Comuna. Además de eso, después de eso se hace un almuerzo comunitario con los funcionarios del área rural, y todos los funcionarios municipales también ayudaban en el almuerzo comunitario que hacía la municipalidad. Además de eso, otras actividades como, por ejemplo, hacían el desfile comunitario para el 18 de septiembre, que también era otro desfile donde desfilan nuevamente los funcionarios municipales, desfilan a los funcionarios en las áreas rurales. Y los sectores rurales se hacían estos desfiles. Además de eso, empecé a vincularme también en el tema productivo, en las reuniones que se hacían en las mismas comunidades del sector rural, me invitaban a participar de las reuniones que hacían en los sectores respecto del área productiva. Y ahí me encontraba con Pablo haciendo sus reuniones también, el sector rural de la Comuna.

Además de eso, ya en el 2018, Pablo era, en ese tiempo, era el funcionario que estaba a cargo del área a PRODESAL, desde que lo conocí, y el año 2018, mi padre empezó a ir de oyente al programa a PRODESAL. Estuvo un año yendo de oyente porque esos cupos, para ser parte de estos programas, hay que primero ir de oyente hasta que se libere un cupo. En esa oportunidad, me recuerdo que la Municipalidad postuló un programa PDT que es diferente que esos usuarios tienen que tener calidad

indígena, y como nosotros, en este caso, no teníamos la calidad indígena, no podíamos entrar a esos programas. Por ende del programa PRODESAL, se pasaron al PDT varios usuarios y se liberaron los cupos. Y en ese tiempo ya, en el 2018, mi padre fue como oyente a este programa y desde 2019 se abrió los cupos y quedó en el programa PRODESAL. Y desde 2019, en adelante, ya empezó mi padre a trabajar en el PRODESAL con Don Pablo Salinas, y yo de eso siempre voy a estar muy agradecido porque don Pablo como funcionario fue un excelente funcionario, fue un hombre que trabajó mucho por lo menos por el área del PRODESAL.

En su oportunidad, mi padre postuló por algunos proyectos, se adjudicaron gracias a la gestión que los hizo como funcionarios. Nosotros fuimos beneficiados con un proyecto de riego que los ayudo a postular que el tal día de hoy lo tenemos en nuestra propiedad, hizo también las gestiones para ayudarnos en el tema de un proyecto turístico que tenemos con CONAF e INDAP y siempre nos prestó la asesoría. Bueno, después de eso mi padre falleció en el año, en febrero del 2019, del 2020. Y de ahí quedó el cupo de mi padre y siguió trabajando mi madre con él. Ella quedó en el programa PRODESAL y seguimos haciendo los trabajos que se hacían, que se hacen, que hacemos actualmente en el campo, y don Pablo siguió prestando la asesoría, y de verdad que estamos muy agradecidos por todo ese trabajo que hizo él a lo menos con nosotros y con el nuestro sector arriba, que es un sector que también lo aprecia mucho a él.

- Don Natalio, ¿cuáles eran las funciones de Don Pablo?

Mire, como le decía, yo a don Pablo y toda la gente que lo conocíamos, trabajábamos con él, siempre lo damos por el entrada de que tenía su oficina ahí en Fresia con calle Chile, al lado de la Copec, más conocido por la gente del campo como la ex casa de la madre campesina que iba a la mujer antiguamente a quedarse para poder después tener sus hijos. Esa casa se modificó y ahí estaba la unidad, o el área rural, producida de la municipalidad, y ahí estaban los diferentes programas de la municipalidad; PDTY, PRODESAL, y PRODER. Y dentro de eso estaba el PRODESAL, una oficina que tenía don Pablo Salinas, el cual también atendía público, los horarios que siempre atienden el servicio público desde las 9 hasta las 2 de la tarde y así semanalmente.

Y en su oportunidad, varias veces mi padre y mi madre como usuarios del programa iban a reuniones ahí, lo citaba don Pablo para firmar, incluso a veces los proyectos que bajaba la gente, tenía que ir a firmar los proyectos, los documentos que había que firmar para postular los proyectos, y don Pablo lo recibía ahí en esa oficina, que era cada cargo de la municipalidad de Pucón.

Y así, en esa oportunidad, él trabajó en esa oficina. Y después, como le decía yo, las diferentes reuniones donde los invitaban, donde también como concejal yo pude participar de varias reuniones, capacitaciones, incluso programas y proyectos del gobierno regional, que las organizaciones de diferentes proyectos participaban y se adjudicaron los proyectos, entonces, eso nos ayudó bastante de ello. Yo me recuerdo que incluso en la misma, hay una feria bien importante acá, que es la Rucapulli, que también está camino al volcán; se hicieron gestiones ahí, se lograron conseguir proyectos. Y eso es lo que yo creo que definitiva un funcionario en esta área tiene que hacer, tratar de generar proyectos para los usuarios, que se han beneficiado en ese sentido.

· Don Natalio, ¿cómo se organizaba jerárquicamente el lugar de trabajo Don Pablo?

Mire, yo por lo que sé, hasta cuando yo tuve la colaboración con la Municipalidad, ahora que deje de ejercer, no he tenido tanta relación con ello; pero en su oportunidad, en el año 2017, me recuerdo que era don Rubén Paredes, como el jefe del área, en esa oportunidad, y él hacía y daba sus instrucciones, pero siempre él era como el cabecilla de toda la unidad, de todos los programas y se organizaban y daban sus pautas. Después ya, una vez que se actualizó la planta municipal, se creó el departamento de turismo, fomento, turismo y algo así, no me recuerdo el otro nombre, son tres nombres. Pero se creó el departamento de turismo en esta sede antiguamente, antes que sucediera eso, estos programas pertenecían a la de DIDECO, de la municipalidad Pucón. Después que se aprobó esta planta, pasaron estos programas a jefatura del departamento de turismo. Que no me recuerdo el nombre, pero es el departamento de turismo, que es el nuevo departamento que se creó después de la planta municipal, que se aprobó la planta municipal. Después ya, que se aprobó esto, ahí estaba de directora la señora Carolina Ruiz y Vanessa Rivas, en su oportunidad también como jefa de la unidad. Y hasta ahí, después yo, como ya dejé de ejercer, no sé cómo está funcionando la implementación ahora en este último tiempo, como está funcionando la interna ahí. Pero de lo que me recuerdo en ese

tiempo, que fue hasta como el año 2022, más o menos que así estaba distribuía en ese tiempo.

- Don Natalio, ¿qué insumos tenía Don Paulo para trabajar?

Bueno, ahí, él, como decía, tenía su oficina ahí, tenía su escritorio, igual, en su oportunidad, igual lo conversé una vez con él, no era una gran oficina, pero igual era un sitio, un espacio que tenía ahí, tenía su silla, su escritorio, su computador y sus carpetas, donde él tenía todo registrado, sus proyectos que le hacían a los agricultores, a la gente, a sus usuarios. Así que salió mucha gente los días de lunes, porque como ustedes vienen, en el campo todavía la gente baja ciertos días, la semana, los lunes, los viernes, no está viajando constantemente, pero siempre los días lunes, días viernes, había bastante gente haciendo de las consultas y postulando proyectos. Además de eso, había una impresora como comunitaria, o que tenía dentro de toda la oficina una impresora que él enviaba, sacaba los documentos y imprimía y luego lo firmaba a los usuarios, porque la gente del campo poco maneja el internet todavía, algunos, y él le imprimía los documentos, ahí mismo en la oficina, la gente firmaba y así se hacía los proyectos, se recibía la asesoría y todo lo que eso implica.

- Don Natalio, ¿cómo le pagaban a Juan Pablo?

Bueno, él era contrato honorario, durante todo este tiempo siempre estuvo con contrato honorario y como es bien sabido los contratos honorarios son por productos, por metas que se le imprimen y bueno, él es solo que yo tengo conocimiento que él tenía contrato honorario, pero pese a eso igual, como le decía anteriormente, él participaba de todas las ciudades municipales, de los desfiles de estos temas de los aniversarios, incluso la unidad en ese tiempo, celebraba el día del campesino, que era otra actividad que se hacía dentro, se juntaban todos los programas y ahí don Pablo, yo siempre lo vi participando, además, como le hacía, hasta ese entonces hacía compras de insumos agrícolas, en este caso, la gente compraba sus cereales para sus animales, para sus aves, y resulta que se hacían compras asociativas y después tenían que ir a dejar a los diferentes sectores los cereales, y ahí andaban los funcionarios ayudando a descargar estos camiones, eso lo vio toda la comunidad, porque la verdad que en la Municipalidad no contábamos con tanto personal, entonces los que tenían que salir a hacer ese tipo de trabajo en el campo eran los chicos, ayudar a distribuir esos cereales.

- Don Natalio, finalmente, ¿cómo fue la separación de don Pablo del municipio?

Yo, por lo que tengo entendido, es que él renunció a la municipalidad, y en este caso, por mucho trabajo tenía don Pablo, como le decía yo, yo fui testigo de todas las actividades, fue como una sobrecarga laboral, igual que todo él, y por eso él renunció también al municipio.

CONTRAINTERROGADO.

- ¿Usted mencionó de que el señor Salinas desfilaba?, ¿Usted alguna vez lo vio desfilarse personalmente?

En el día del 27 de febrero del año 2018, tengo incluso una fotografía por ahí, pero el desfile de los aniversarios desfilaba. Desfilaba, de hecho, la unidad con su funcionario.

- Pero usted, en febrero del 2018, lo vio personalmente desfilarse.

Yo me recuerdo que los desfiles siempre iba. Tendría que revisar la fecha, pero sí lo vi desfilarse.

- ¿Lo vio desfilarse?

Sí.

- ¿Usted sabe si para que le pagaran sus honorarios él tenía que prestar o dar algún tipo de documento?

Siempre son con boletas honorarias los pagos que se hacía y los productos que tiene, en este caso, para la Municipalidad.

- ¿Usted está casado?

No, estoy soltero.

- ¿Tiene pareja?

No, no estoy soltero, soltero.

- ¿Usted no ha tenido ningún conflicto, Natalio, con la municipalidad de Pucón?

Un conflicto, yo que sepa, no. Si no, lo habría solucionado. Pero yo mantuve una relación que tuve con la municipalidad fueron por cuatro años y medio, cuando estuve ejerciendo mi cargo como concejal de la comuna.

- Don Natalio, y el tema de los programas que ejecutaba el señor Salinas con su padre. Usted dijo que también lo había ayudado a llevar acá un proyecto con CONAF, ¿Eso estaba dentro de las atribuciones que tenía que ver con el municipio?

Como funcionario, además, él siempre tenía ese espíritu y esa gestión de poder buscar recursos para poder ayudar a sus agricultores, y dentro de lo que él tenía, y como prestaba también esa asesoría a INDAP, estos son programas, programas INDAP-CONAF. Entonces, los programas, las postulaciones, por lo general, los agricultores nunca las encuentran, porque por lo general estas postulaciones son vía internet. Entonces, ser como funcionario, programa que se abría dentro de INDAP, él los postulaba hacia la asesoría, y en esa portería fue así, él hizo la gestión, preguntó con INDAP y se hizo esa asesoría, y después ya hizo la gestión para poder hacer estos vínculos con estos programas.

- ¿Sabe usted sí, señor Salinas, tenía oficina particular en Pucón?

Oficina particular, particular. Siempre a nivel de programa, de toda la gente siempre se vinculó con la casa de la madre de la campesina. Siempre se vinculó con esa oficina. Siempre los usuarios llegaron ahí a esa oficina a atenderse.

- Entonces, ¿tenía o no tenía una oficina particular? ¿No la de la madre campesina?

Fuera de esa, la verdad que desconozco. Yo no sabía decir sin y no, desconozco. Pero sí que esa oficina siempre fue como la que toda la comunidad que él atendía a los usuarios, llegábamos ahí todo, llegábamos ahí.

Exhibición de documentos: Solicitados bajo lo dispuesto por el art. 453 N°5 Código del Trabajo.

1. Contratos suscritos entre el actor y la I. Municipalidad de Pucón, correspondientes al periodo que va

desde el 04 de marzo de 2013 hasta el 01 de septiembre de 2022. FOLIO 18

2. Decretos o resoluciones en donde se aprueba la contratación del actor por parte de la I. Municipalidad de Pucón, correspondientes al periodo que va desde el 04 de marzo de 2013 hasta el 01 de septiembre de 2022. FOLIO 18

3. Informes de gestión mensual emitidos por el actor y visados por la jefatura correspondiente de la I. Municipalidad de Pucón, correspondientes al periodo que va desde el 04 de marzo de 2013 hasta el 01 de septiembre de 2022. FOLIO 43, 44, 46, 47,48,49,51,52,54.

Oficios.

1.- Se oficie a ISAPRE BANMÉDICA, Rut 96.572.800-7, ubicada en Apoquindo N°3600, piso 3, comuna de Las Condes, Santiago, RM, para que informe el estado de pago de cotizaciones previsionales del actor respecto al periodo que va desde el 04 de marzo de 2013 hasta el 01 de septiembre de 2022. Correo: asesorialegal@banmedica.cl; asesorialega1@banmedica.cl; asesorialegal2@banmedica.cl . Of. N° 80-2022. FOLIO 28

3.- Se oficie a AFC CHILE S.A., Rut 76.237.243-6, ubicada en Huérfanos N°670, piso 14, comuna de Santiago, Región Metropolitana, para que informe el estado de pago de cotizaciones previsionales del actor respecto al periodo que va desde el 04 de marzo de 2013 hasta el 01 de septiembre de 2022. Correo: oficios_juzgados@afc.cl . Of. N° 81-2022. FOLIO 29

QUINTO: Prueba de la demandada:

Documental:

FOLIO 18

1.- Tres contratos de honorarios año primero es fecha 11.03.2013, aprobado por decreto 786 de fecha 18.03.2013, periodo desde el 6.03.2013 al 30.04.2013;

2. Contrato de honorarios del año 2013 de fecha 2.5.2013, aprobado por decreto 1820 de fecha 4.07.2013, período desde el 1.05.2013 al 30.04.2014 que es de ejecución de Indap;

3. Contrato de honorarios de fecha 20.6.2013 aprobado por decreto 1786 de fecha 2.7.2013, periodo desde el 1.5.2013 al 30.4.2014.

4.- Contrato del año 2014 de fecha 18.7.2015, aprobado por decreto 389 de fecha 26.8.2014, periodo

desde el 1.5.2014 al 31.12.2014.

- 5.- Contrato del año 2015, primero de fecha 28.5.2015 aprobado por decreto 1493 de fecha 18.6.2013, periodo desde 1.5.2015 al 31.12.2015;
6. Contrato de honorario fecha 24.6.2015, aprobado por decreto 899 de fecha 17.7 2016, periodo desde 1.6.2015 al 31.12.2015.
- 7.- Contrato del año 2016, honorario, aprobado por decreto 176 de fecha 5.2.2016, período del 15.1.2016 al 31.12.2016,
8. Modificación de contrato por retribución de servicios de fecha 12.12.2016, aprobado por decreto 1470 de fecha 15.12.2016
9. Contrato honorarios del año 2017, de fecha 16.1.2017 aprobado por decreto 441 de 22.2 2017, período desde el 15.1.2017 al 31.12.2017;
10. Contrato honorarios 2017, de fecha 30.1.2017 probado por decreto 259 de 2.2.2017, período del 1.1.2017 al 31.12.2017;
11. Contrato de Honorarios de fecha 30.8.2017, aprobado por decreto 1461 de fecha 30.8.2017, período desde el 1.8.2017 al 31.12.2017
- 12.- Contrato del año 2108 de fecha 8.2.2018, aprobado por decreto 394 de fecha 9.2.2018, período desde el 15.1.2018 al 20.12.2018
- 13.-Dos contratos el año 2019, el primero de fecha 27.3.2019 aprobado por decreto 712 de fecha 2.4.2019, periodo desde el 2.1.2019 al 31.12.2019; y el segundo de fecha 27.3.2019 aprobado por decreto de fecha 2.4.2019, período desde el 15.1.2019 al 20.12.2019.
- 14.- Un contrato el año 2020, de fecha 24. 1.2020 aprobado por decreto 584 de fecha 24.3.2020, período desde 15.1.2020 al 20.12.2022.
- 15.- Un contrato del año 2021 de fecha 23.3.2021 aprobado por decreto 654 de fecha 24.3.2021, período desde el 2.1.2021 al 31.12.2021.

16.- Un contrato del año 2022 de fecha 1.6.2022 aprobado por decreto 1392 de fecha 20.5.2022, periodo del 1.1.2022 al 31.12.2022.

17.- Copia de título de profesión Ingeniero Agrónomo, de don Pablo Salinas López.

18.-Carta renuncia de don Pablo Salinas López, dirigida a don Carlos Barra Matamala, Alcalde de la comuna de Pucón. Ingresada por Oficina de Partes el día 1.9.2022 a las 14 horas.

19.-Comprobante de licencia médica electrónica de don Pablo Salinas López, de fecha inicio el 2.8.2022 al 31.8.2022.

20.- 2 cartas de recomendación solicitadas por don Pablo Salinas López a doña Carolina Ruiz Sabugal, Directora de la Dirección de Desarrollo Económico, Fomento y Turismo, y a don Carlos Barra Matamala, Alcalde de la comuna de Pucón.

FOLIO 19

21.- Copia de conversación vía whatsapp entre don Carlos Salinas López y doña Carolina Ruiz Sabugal, Directora de la Dirección de Desarrollo Económico, Fomento y Turismo.

22.- Copias de correos electrónicos entre doña Michelle Metayer Lobos, Jefa de área Pucón-Curarrehue- Indap, doña Vannesa Rivas Zerené, Encargada del Departamento de Desarrollo Rural Municipalidad de Pucón, don Pablo Salinas López, Jefes de área IX Región Indap, encargados de Prodesal regional, que dan cuenta de evaluación de incumplimientos, solicitud de vacaciones, y reporte de pérdida de documentación que se encontraban en poder del demandante.

23.- Resolución Exenta N° 041425, de fecha 18 de marzo del año 2020, que dispone inicio de tramitación del Convenio Prodesal con entidad ejecutora Municipalidad de Pucón, años 2020-2023, y autoriza a la agencia de recursos que indica, para la ejecución de la asesoría técnica del programa de desarrollo local-Prodesal periodo de ejecución 2020.

24.- Resolución Exenta N° 0900-018374/2022, de fecha 27 de mayo del año 2022, que aprueba transferencia anual año 2022, para la ejecución del programa Prodesal 2020-2023, en convenio con entidad ejecutora Municipalidad de Pucón.

FOLIO 20

25.- Resolución Exenta N° 0070-000375/2022, que aprueba norma técnica y procedimiento operativo del programa de desarrollo local (Prodesal) y deja sin efecto resoluciones que indica.

26.- Oficio N° 0957-002750/2022 que contiene observaciones informes financiero-técnico Prodesal Pucón 2022, requisitos cuota N° 2.

27.- Dictamen de la Contraloría General de la República, división jurídica, REF. 163.175/22, N° E276936/2022, de fecha 14 de noviembre de 2022, que señala cambio jurisprudencial originado en el Dictamen N°E173171, de 2022, no resulta aplicable a los contratos a honorarios suscritos en la aplicación de convenios de transferencia de recursos celebrados entre Indap y las Municipalidades, en el marco de la ejecución del Prodesal.

28.- Decreto Exento 2710, de fecha 26 de agosto de 2014, que aprueba el subrogancia “Reunión de mesa de coordinación Prodesal Huerquehue 2014- 2015”, y subprograma.

29.- Decreto Exento 2510, de fecha 4 de agosto de 2014, que aprueba el programa “Programa de actividades mesa de coordinación Prodesal Huerquehue temporada 2014-2015”, y su programa.

30.- Decreto Exento 2511, de fecha 4 de agosto de 2014, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Apoyo sistemas productivos Prodesal Huerquehue 2014.2015”, y su programa.

31.- Decreto Exento 1441, de fecha 4.6.2015, que aprueba en todas sus partes la renovación del Convenio para la ejecución del programa de desarrollo local- Prodesal año 2015.

32.-Decreto Exento 762, de fecha 25 de marzo de 2015, que incluye gastos de movilización, peajes, entradas, visitas a exposiciones, materiales de capacitación y asesorías en el ámbito de horticultura orgánica.

33.- Decreto Exento 295, de fecha 10.2.2016, que aprueba en todas sus partes la renovación del convenio para la “Ejecución del programa de desarrollo local “Prodesal” año 2016, Región de la Araucanía comuna de Pucón.

34.- Decreto Exento 389, de fecha 16.2.2017, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Apoyo sistemas productivos Prodesal, temporada 2017”.

35.- Decreto Exento 359, de fecha 15.2.2017, que aprueba en todas sus partes el programa denominado Programa de Actividades mesa de coordinación Prodesal 2017”.

36.- Decreto Exento 175, de fecha 27 de enero de 2017, que aprueba en todas sus partes la renovación de Convenio “Ejecución del programa de desarrollo local “Prodesal” año 2017-2022, Región de la Araucanía comuna de Pucón”.

37.- Decreto Exento 428, de fecha 6.2.2018, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Programa Prodesal, temporada 2018”, y su programa.

38.- Decreto Exento 1258, de fecha 6 de mayo de 2019, que aprueba en todas sus partes el programa denominado Programa de Actividades mesa de coordinación Prodesal 2019”, y su programa.

39.- Decreto Exento 836, de fecha 24 de marzo de 2020, que aprueba la recepción anticipada e fondos Indap para la “Ejecución del programa de desarrollo local “Prodesal” año 2020, Región de la Araucanía comuna de Pucón”.

40.-Decreto Exento 2587, de fecha 30 de diciembre de 2020, que modificaciones en el monto de los

gastos del programa “Gira interna mesa de coordinación Prodesal”.

41.- Decreto Exento 3205, de fecha 23 de noviembre de 2021, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Programa de gastos mesa de coordinación Prodesal 2021”.

42.- Decreto Exento 677, de fecha 25.3.2021, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Programa de gastos Prodesal 2021”, y su programa.

FOLIO 21

43.- Oficio 0957-0043004-2022, de fecha 23.11.2022, que contiene Convenio para la ejecución del Programa de desarrollo local Prodesal 2020-2023, de fecha 23.3.2020 entre ambas partes.

Testimonial:

1.- Comparece doña CAROLINA PAZ RUIZ SABUGAL, chilena, estado civil casada, C.N.I. 15.274.088-3, con domicilio en Bernardo O’Higgins 483 de Pucón, cargo Directora Desarrollo Económico Fomento y Turismo de la Ilustre Municipalidad de Pucón, quien previa y legalmente juramentada expone:

- Señora Carolina, ¿Usted conoce a don Pablo Salinas, qué es lo que hacía en el municipio y qué paso con él hasta el día de hoy?

Sí, por supuesto, lo conozco bastante a Pablo. Bueno, yo desde que asumí como directora, él ya era contraparte del programa PRODESAL bajo el convenio de INDAP. Y también fue testigo del minuto en que él realizó su renuncia y todo su proceso antes de irse de la municipalidad, porque fui testigo de todo lo que él estaba pasando y bueno, también me contó que se iba antes de entregar su carta de renuncia, me contó sus planes que tenía para irse fuera de Chile. Me pidió incluso una carta de recomendación para poder postular, porque él estaba viendo la posibilidad de irse a Canadá, si no me equivoco con su familia, ya, y me pidió una carta de recomendación, incluso en inglés, que él mismo me ayudó, la redactó, la vimos juntos, después yo la revisé en inglés y también me pidió que le ayude a pedirle una carta al alcalde también de recomendación para poder irse con sus familia, ya que le encontraba que al menos el tema de la economía y todo esto en Chile iba muy en decadencia entre sus proyectos de renuncia. Fui parte de todo ese proceso al final de acompañarlo y de que también él

podiera irse dejando todo, digamos, como corresponde, supuestamente bajo el programa que él tenía que realizar.

- Cuando usted dice que fue parte o viví todo su proceso, ¿qué proceso le estaba pasando al señor Salinas?

Bueno, lo que pasa es que él había tenido bastantes temas familiares, entonces eso lo tenían a él en un estado bastante, la verdad es que no podía estar completamente dedicado a realizar su trabajo, entonces él encontraba a quien no estaba rindiendo, que estaba mal, vino a conversar conmigo, me contó, digamos, de forma muy personal su cosas, y ahí bueno me contó este proceso, que se quería ir, que no estaba bien, que él sentía que ya no estaba cumpliendo, por lo tanto, fui parte de este proceso más que como directora, sino que me lo contó como más en la confianza del proceso que él estaba viviendo. Y fue ahí cuando bueno, terminó de trabajar, el tiempo envió su carta de renuncia, como lo hizo su carta dando agradecimiento de todo el tiempo que él pudo asesorar al municipio, y eso fue en realidad.

- ¿Y en los hechos efectivamente estaba cumpliendo o no estaba cumpliendo?

En los hechos al final, en el año 2022 en particular, fue un año bastante distinto, años anteriores, y no estaba cumpliendo a la perfección con el plan de trabajo que estaba, que el mismo había propuesto a los usuarios e INDAP para realizar durante el año.

- ¿Y en qué esta situación, INDAP le representó alguna vez esto de incumplimiento?

Sí, sí, por supuesto. Nos lo representó por escrito, el incumplimiento que nos estaban realizando, y bueno, y que después por lo mismo que rehacer el plan de trabajo para poder dar cumplimiento y que pudiéramos recibir la cuota que nos da INDAP y también no perjudicar a los usuarios que en el fondo es para quien te realiza el trabajo.

- ¿Al reformular el trabajo? ¿Qué significa eso?

Lo que pasa es que hubo que reformular el trabajo para poder dar cumplimiento a un nuevo plan de trabajo, quien da pudiera entregar la próxima cuota y así poder pagar en definitiva los honorarios del

prestado de servicio.

· ¿Y eso fue a raíz de lo que no hizo señor Salina?

Exactamente.

· ¿Le pagaban mensualmente sus honorarios?

Se le pagaban honorarios, claro, mensualmente iban presentando un informe con el cumplimiento de lo que había realizado y se veía el cumplimiento según el plan de trabajo que uno entrega a INDAP; ahí INDAP también lo revisa y ellos, en el fondo, ellos como son la contraparte, nosotros debemos rendirle a ellos, revisan, ven que todo está bien y si está bien nos depositan a nosotros las cuotas para que nosotros podamos hacer los pagos correspondientes.

· ¿Y si no está bien?

Si no está bien, no nos pagan las cuotas, hasta que regularicen.

· ¿Hay oficina acá en Pucón de INDAP?

Hay oficina acá en Pucón de INDAP, sí.

· ¿Tiene una relación de coordinación o de control?

Sí, siempre, permanentemente, de hecho, tienen un encargado de la oficina INDAP en pucón y de hecho tienen ellos ejecutivos, que tienen un encargo en Pucón, en Curarrehue y los distintos sectores y ellos también son la contraparte directa con los profesionales. En este caso, en el PRODESAL; el PRODESAL siempre, que tiene una duda o quiere resolver algo, va a postular un proyecto, se acerca directamente a la oficina INDAP.

· ¿INDAP supervisa?

INDAP supervisa, ellos son los mandantes del convenio, o sea, ellos son los que tienen los dineros, por lo tanto, si ellos no están conformes con el trabajo que se realiza, simplemente no entrega los fondos.

- ¿Tenían horarios el señor Salinas?

No. Los prestadores servicios no tienen horarios, ellos trabajan en base a un plan de trabajo que ellos determinan cuando lo realizan, el día que lo hacen, en el horario que lo hacen y lo que si nosotros disponemos, porque el convenio así lo estipulan, que son dependencias si ellos necesitan utilizarla, lo pueden ocupar y ahí trabajar tranquilamente, incluso atender a sus usuarios, porque en general, estos programas, lo que hacen es ponerse de acuerdo con sus usuarios para tener un día de atención para que la gente, como viene del campo, pueda ser atendida, y no se cuente que llega, y no va a tener solución a su problema. Pero esto es un acuerdo entre el usuario y el prestador.

- ¿Cómo corroboran usted como directora, porque con esta facilidad de no tener horarios, de no tener contacto directo con nosotros, ¿cómo corroboran usted como directora que ellos efectivamente están prestando las funciones?

Bueno, porque ellos presentan dentro de su informe mensual, presentan una serie de respaldos que tienen que ser corroborados por INDAP, ya sea de las reuniones, de las capacitaciones, de la postulación a los proyectos, porque eso tiene fecha, INDAP abre un proyecto y tiene una fecha de entrega, una fecha de término. Así que hay un plan de trabajo que estipula fecha y eso es corroborado también desde INDAP hacia nosotros para nosotros poder entregar, firmar los informes y que se realicen los pagos.

- ¿Los usuarios de estos proyectos vienen a consultar a menudo a la municipalidad?

No, no, los usuarios no vienen a consultar a menudo, bueno, a la municipalidad no. De hecho, generalmente sus preguntas son directamente con su contraparte, que en este caso era el PRODESAL, o también van a INDAP, porque ellos son usuarios, todas estas personas que son usuarios, que le nombre yo, en realidad son usuarios de INDAP, y aquí están inscritos en INDAP, que cumplen con unas ciertas requisitos para poder ser usuarios de INDAP, y de ahí se subdividen en los programas, ya sean PDTI, PRODESAL o etcétera.

CONTRAINTERROGADO.

Don Carolina, ¿cuáles eran las funciones de don Pablo en el municipio? Bueno, no tenía función en el municipio, él es un prestador de servicio y que cumple con un plan de trabajo que él mismo realiza en conjunto con sus usuarios, y en conformidad con INDAP, ya, y él trabajaba en base a un plan como el reitero, de trabajo.

- Entonces, me dice que no tenía funciones en el municipio, ¿correcto?

No, por supuesto que no.

- Entonces, ¿por qué firmaba contratos con el municipio y no directamente con INDAP?

Porque así lo estipulé al convenio, porque bueno, el gobierno en distintas entidades tiene esta forma de trabajar, que le traspasa a los fondos, no solo INDAP, varios más, le traspasa a los fondos de los municipios para que los municipios manejen, porque en el fondo conocen mejores sus territorios, yo creo.

- ¿Cómo se financia el desarrollo del programa?

Se financia, en casi todo el porcentaje, es un porcentaje que otorga INDAP, y el convenio estipula también que el municipio entrega un aporte mínimo también para el desarrollo del programa.

- ¿Y qué pasa si es que en definitiva estos fondos no llegan a tiempo, se atrasan o derechamente no llegan?

Si no llegan es porque no se cumplió con el plan de trabajo, entonces si no se cumple con el plan de trabajo, no se puede pagar la prestación del servicio, porque significa que no se realizó el trabajo para lo cual se está estipulado

- Y ello obstaría entonces que los prestadores del servicio hablando en abstracto, ¿Puedan simplemente no prestar su servicio?

O sea, tienen un plan de trabajo que cumplir y para lo cual se les contrató, en el fondo deben cumplir con su plan que para lo cual se contrata la prestación, como cualquiera.

- ¿Aún si no reciben el pago sus honorario?

No, porque si cumple se le paga, si no cumple no se paga, es así una prestación del servicio.

- ¿Cuál era la relación formal que tenía con don Pablo?

Entre nosotros una relación formal, yo era la directora del programa o de la dirección desarrollo económico donde hay tres unidades y entre esos está rural. Y la unidad rural es la que maneja todos los temas de la contraparte con INDAP.

- O sea, se podría decir que existe una posición jerárquica superior, ¿correcto?

No, por supuesto que no. Yo soy directora de un área grande que tiene distintos subprogramas y convenios. Y estos convenios están, que en este caso es con INDAP. Yo soy la directora de la unidad, pero no tienen que ver con que haya una subordinación. Yo simplemente tengo un contrato con ellos para poder realizar un programa que a nosotros nos interesa desarrollar, porque efectivamente en el mundo rural hay muchos gente que está beneficiada gracias a INDAP.

2.- Comparece doña MARCIA CAROLINA ORTEGA COLIMAN, casada, C.N.I. 12.991.009-7, de profesión, Contador Público y Auditor, con domicilio en Avenida Bernardo O'Higgins número 483 de la comuna de Pucón, actual Directora de Finanzas Municipal Subrogante, quien previa y legalmente juramentada expone:

- Podría explicarle al tribunal en qué consiste en los programas con INDAP y la Municipalidad de Pucón.

Bueno, los programas son fondos en administración que nos entrega INDAP. Nos depositan platas para fines específicos, firmamos un convenio, mientras no esté firmado convenio, no nos pueden depositar las platas.

- ¿Se depositan en una misma cuenta de la municipalidad?

No, en cuentas diferentes, en un banco diferente. Exclusivamente para las platas de INDAP.

- ¿Y esas platas para qué son?

Son para contratar profesionales y para una mesa de coordinación.

· ¿Usted conoce el señor Pablo Salinas?

Sí, lo conozco.

· ¿Cómo lo conoce y por qué lo conoce?

Él era profesional de PRODESAL desde hace años.

· ¿Sabe usted por qué dejó de estar en la municipalidad?

Yo entiendo que él presentó una carta de renuncia.

· ¿Cómo se pagan las prestaciones de servicio de esta gente de estos programas?

Bueno, a ellos se les hace un convenio de prestación de servicios y se les paga mensualmente cuando llega a finanzas, la boleta avisada por el jefe directo, el certificado, un certificado de cumplimiento del convenio y el convenio propiamente tal.

· Si no viene certificado el cumplimiento del convenio, ¿qué pasa?

No se le puede cancelar.

· ¿Sabe usted si esta gente Pablo Salinas cumplía horarios en la municipalidad?

No, es un prestador de servicio, no cumple horario.

· ¿Y por qué sabe usted que no cumple horario?

Porque todos los prestadores de servicio no cumplen horario, porque son prestadores de servicio. Ellos cumplen con metas que les exige INDAP.

· ¿Alguna vez se les ha presentado algún problema financiero con INDAP?

Bueno, el problema es que si no firman convenio a principio de año, no depositan la plata. Mientras no depositan la plata, no podemos hacer los convenios con los profesionales. Y al mismo tiempo no se le

puede contratar como prestador de servicio.

- ¿No habiendo hecho eso, trabajan o no trabajan?

No, no trabajan. Mientras no tengan el convenio, no pueden trabajar.

CONTRAIINTERROGADA:

- ¿Sabe cuál eran las funciones de don Pablo que debía desarrollar?

Las funciones de don Pablo estaban establecidas según convenio de INDAP. El convenio da los lineamientos para el con los contratos, los convenios de prestación de servicio.

- Pero no sabe cuáles son, no los podría decir ahora.

No, desconozco las, o sea que son tanto los programas que tenemos y los convenios, entonces no podría definir cuáles son las funciones. Y además que año a año van diferenciando.

3.- Comparece don RUBÉN EMILIO ARANDA OÑATE, chileno, casado, C.N.I.17.217.512-6, con domiciliado en Municipalidad de Pucón, quien previa y legalmente juramento expone:

- ¿En qué trabaja usted en la municipalidad?

Coordinador del programa de desarrollo editorial indígena.

- ¿Este programa es un programa municipal?

Es un convenio entre INDAP y la Municipalidad de Pucón.

- ¿Y este cargo de coordinador, usted lo concursó, se lo ganó, cómo llegó ese cargo?

Sí. Yo trabajo desde el 2018 en el programa. Para entrar al programa hay que concursar por concurso público, donde hay una entrevista de trabajo. Posterior a eso yo quedé seleccionado por mi currículum, después una entrevista y después ya quedé en el cargo.

- ¿Quién lo entrevista?

La entrevista es una comisión tripartita entre INDAP, personal municipal y el representante de los usuarios, de los usuarios del programa.

- ¿Este programa hacia dónde están enfocados por parte de INDAP?
- Estos programas son convenios que hacen INDAP con municipalidades o estamentos particulares, que el fin de esto es entregar asesoría técnica en temas agrícolas, pecuarios y algunas actividades conexas que realizan los usuarios acreditados de INDAP. ¿Usted conoce al señor Salinas, cómo lo conoce y qué funciones realizaba el señor Salinas?

Sí, lo conozco. Él tenía las funciones de coordinar el programa PRODESAL, que es un programa similar, pero es mucho más pequeño en cantidad de usuarios.

- ¿Y qué hacía él?

El coordinaba el programa de la misma forma que yo, hacía visitas técnicas a los usuarios, los apoyaba postulando a proyectos, los apoyaba rindiendo facturas o cualquier tipo de rendición que el usuario obtenía a través del INDAP, el trabajo de nosotros es canalizar los recursos que entrega INDAP, incentivos, emergencias, etc.

- ¿Y esto lo hacía el señor en algún lugar físico donde hacían este trabajo?

Convenio, en sí, nosotros somos honorarios, la mayoría del tiempo estamos en terreno.

El convenio, teníamos un espacio físico más que nada para convenir reuniones, de coordinación, atender a usuarios que podían bajar a hacer consultas. Era parte de lo que exigía el convenio de tener un lugar para poder imprimir un par de cosas y volver al terreno.

- Principalmente su trabajo estaba ¿dónde?

En terreno, era mixto, ya que la coordinación igual implica un poco de trabajo en lo que son los sistemas que tienen INDAP, un poco administrativo, pero la mayoría del trabajo es en terreno.

- ¿Usted está contratado también a honorarios?

Sí.

- ¿Usted era compañero de trabajo entonces con don Pablo Salinas?

Sí, o sea, obviamente estaba cerca mío, nos veíamos, pero no trabajábamos en el mismo programa, por ende no teníamos un trabajo afiatado entre los dos, pero sí nos conocíamos.

- ¿Y marcan horario, tenían horario, trabajo, de lunes a viernes, como era el sistema?

No, no marcábamos horario, sino que se establecía un programa de trabajo que se desglosaba de forma mensual que se proponía a INDAP; INDAP lo aprobaba y había que cumplir, pero era sin marcar.

- ¿Y tenía que ir todos los días a la oficina?

No, de hecho uno gestionaba sus horarios, los días lunes normalmente nos presentábamos en la oficina por si había agricultores que tuvieran dudas. ¿Por qué era un lunes?; porque INDAP también habría los lunes de atención a público, entonces el usuario normalmente iba a ser trámite a INDAP y pasaba a consultarnos, nos encontraba ahí y era con seguridad que nos podía encontrar para la consulta.

- ¿Hay oficinas de INDAP acá en Pucón?

Sí, hay un área aquí en Pucón.

- Entonces, ¿sabes usted qué pasó con el señor Salinas?, ¿Por qué ya no está en la municipalidad?

Sí, tengo entendido que él renunció a su cargo ya de septiembre, pero no manejo la fecha exacta.

- ¿A usted les ha tocado desfilar en los aniversarios del municipio o los han obligado a desfilar en estos aniversarios?

Obligado no, no es parte de lo que hacemos nosotros. Sí, personalmente yo he desfilado con los agricultores porque uno genera un estilo de relación estrecha con ellos y nos invitan a participar de sus actividades, incluso propias del campo y Guillatún, etc. Y también para el tema del desfile, a ellos les gusta desfilar con nosotros, nos invitan a desfilar. Nosotros desfilamos con las agrupaciones.

- Perfecto, pero un acto, un fondo voluntario.

Sí, claro, no hay obligación.

- ¿Sus contratación de honorario o las contrataciones de honorario de estos programas tienen un tiempo continuado, van de seguido en el tiempo o cómo es?

Son convenios a cuatro años. Con renovación anual del convenio, se va renovando el convenio.

CONTRAIINTERROGADO.

- Si me puede recordar, ¿cuáles eran las funciones del demandante don Pablo en el municipio?

Yo sé mis funciones y las de él, supongo que son similares, que era el acompañamiento a los usuarios, postular proyectos, acompañarlos en la rendición de facturas, de incentivos que entrega INDAP, dar asesoría técnica, planificación del trabajo a principios de año para el resto del año.

- Claro, pero esas, digamos, son suposiciones tuyas, ¿no sabe cuáles eran las funciones de Don Pablo?

No, el contrato no lo tuve en mis manos para leerlo, pero yo como coordiné el otro programa que es homónimo, supongo que es esa función.

4.- Comparece don RODRIGO ORTIZ SCHNEIER, chileno, casado, C.N.I. 10.786.587-K, de profesión Ingeniero Comercial, con domicilio en Avenida Bernardo O O'Higgins número 483 de la comuna de Pucón, quien previa y legalmente juramentado, expone:

- Don Rodrigo, ¿usted conoce al señor Salinas?

Sí, él es un prestador de servicio que se desarrolló en un convenio con INDAB.

- ¿Desde cuándo?

Desde el 2013, al menos de cuando yo asumí el cargo en la municipalidad.

· ¿Qué cargo tenía usted hace poco tiempo, don Rodrigo?

Hasta el 2021 fui administrador municipal.

· Ya, ¿en qué consisten estos contratos que mencionó usted de INDAP?

Bueno, la municipalidad dentro de su facultad, y de acuerdo a las normas generales de administración del Estado, INDAP a través del municipio ejecuta programas de apoyo técnico a beneficiarios de esta institución de INDAP a través de los programas PRODESAL o PDT.

· ¿En qué consisten estos programas?

Son apoyos técnicos, en lo cual, en este caso, el Ministerio de Agricultura a través de INDAP establece los tipos de usuario, establece el tipo de beneficio, establece la asistencia técnica que le van a otorgar a estos campesinos y que están establecidos de acuerdo a las propias normas de INDAP.

· Ya, o sea, tienen obligaciones.

Sí, ellos tienen que cumplir metas y un programa que les establece el Ministerio a través de INDAP y que se va ejecutando de acuerdo a periodos durante el año.

· ¿La Municipalidad pagaba los servicios de honorarios del señor Salinas?

De acuerdo al convenio, el municipio como colaborador al programa INDAP estaba en la condición de pagar las remuneraciones de acuerdo al informe o a los honorarios, de acuerdo a los informes que eran entregados a INDAP y se pagaban de acuerdo al cumplimiento de las metas que ellos mismos establecían. Es decir, pagamos el patrimonio propio municipal.

· ¿Es decir, pagaban con patrimonio municipal los servicios de honorarios del señor Salinas?

No. Estos programas son programas extra presupuestarios, no entran al presupuesto municipal, se llevan en cuentas totalmente aparte y se ejecutan de acuerdo a la disposición del ente mandante, quien en este caso era INDAP.

- ¿INDAP transfería las platas en cuentas distintas de la municipalidad?

A una cuenta creada exclusivamente por la municipalidad de depositar estos recursos para pagar las prestaciones de servicio de los profesionales que se contrataban a través de honorarios para la ejecución del programa para tratar el convenio que se firmaba a través de INDAP

- Para contratar a estas personas que elegían la municipalidad, ¿los elegía o se elegían a dedo?
¿Cómo se contrataba este sistema?

No. Hay un proceso concursal en el cual INDAP hace un proceso, y en el cual había un representante de la municipalidad... normales de que somos nosotros los que íbamos a hacer el contrato de prestaciones de servicio, pero finalmente quien establecía las pautas y las características que tenía que tener ese profesional en INDAP.

- ¿Tenían oficinas estos prestadores de servicio de la municipalidad?

Como tal, no. Lo que sucede es que por el mismo convenio y con acuerdo de los beneficiarios el prestador de servicio o asesor técnico tenía que ponerse de acuerdo con sus asociados para poder resolver algunas materias dentro del ámbito urbano porque normalmente la ejecución de su programa era en el sector rural. Y para eso obviamente la municipalidad y por el mismo convenio mandataba que tenía que haber un espacio donde estas personas pudiesen atender cualquier consulta de sus usuarios cuando venían a la ciudad.

- ¿Cumplían horarios?

No.

- ¿Por qué lo distan?

No, porque en realidad ellos tenían que cumplir de acuerdo a su programa su trabajo en el sector rural. Por lo tanto las labores la hacían principalmente en ese sector. Y tenían que adecuarse a los horarios de los propios beneficiarios.

- ¿Alguna vez le tocaba desfilas o se obligaba a desfilas a estas personas que trabajan en estos programas externos?

- No, en general el municipio jamás obligó a ningún funcionario tanto planta, contrata o prestador de servicio al desarrollar labores de desfile. Sí, yo recuerdo que los usuarios como parte de la celebración comunal participaban de esta actividad y ellos acompañaban en más de alguna ocasión acompañaron a sus propios beneficiarios pero no era obligación. En cuanto al tema de las remuneraciones o las prestaciones de pago de prestaciones de servicio, ¿Cómo procedían? ¿Cuál era el procedimiento que se utilizaba?

Bueno, ellos tenían como decía un plan de trabajo para cumplir de acuerdo al convenio con INDAP y una vez que iban avanzando en este estado en estos procesos de avance se informaba a INDAP. INDAP validaba este avance y después de ese avance se pagaba las prestaciones de servicio así como también se traspasaban las cuotas que tenía INDAP que depositar en la cuenta extra presupuestaria para cancelar las prestaciones de servicio de los profesionales.

- ¿Tiene conocimiento usted si el señor, o ¿Sabe usted qué pasó con el señor Salinas que ya no está en la municipalidad de Pucón?

100% no, lo que sí tengo entendido y como dije yo, presté servicio en la municipalidad en el cargo desde 2021 pero que durante el periodo del 2022 él habría presentado su renuncia en el mes de septiembre por razones personales que incluso pide unas cartas de apoyo idioma inglés para postular y me da la impresión para postular a otro tipo de trabajo.

CONTRAIINTERROGADO.

- ¿Cuáles eran las funciones de Don Pablo en la ejecución de este convenio que mantenía INDAP con la municipalidad?

Los servicios que en general prestan tanto don Pablo como otros profesionales son apoyos de asistencia técnica a agricultores de la comuna. Beneficiarios que obviamente selecciona INDAP.

- Entonces entendería que eso incluye básicamente desempeñar distintas funciones, ¿correcto?

Si, las funciones que le establecía INDAP a través del convenio de transferencia eran ciertos programas de apoyo en el desarrollo agropecuario de estos beneficiarios.

- Entonces, si me puede resolver esta duda, ¿las funciones la determinaba INDAP o la determinada en el municipio?

INDAP.

- Entonces ¿por qué los contratos son suscritos con el municipio y no directamente con INDAP?

Porque existe un convenio mandato que nosotros somos como la caja pagadora del programa PROFESAL que tiene INDAP a través de las distintas comunas.

- ¿Y quién determinaba entonces las labores que había que desarrollar al menos diariamente, más allá de lo que diga el contrato?

Hay un plan de ejecución que establece las metas que tiene INDAP para cada comuna, para cada PROFESAL y para cada PDT.

- Don Rodrigo, tengo una duda respecto al financiamiento. Mi pregunta es, si bien el financiamiento su modo venía por parte de INDAP ¿habían aportes municipales? ¿Se realizaban aportes municipales?

El 95% viene de transferencias del INDAP a esta cuenta extraresurgestaria para pagar tanto las prestaciones de servicios como otras actividades del programa y por convenio se establece un mínimo un 5% del programa para de aporte municipal que se valoriza tanto la obtención o arriendo de dependencia o eventualmente en este caso se le aportaba con un adicional para el combustible; porque su labor la hacía en el sector rural.

- ¿Qué pasa si es que los recursos por parte de INDAP llegaban o por ABC motivo no se renovaba el convenio? ¿Qué era lo que ocurrió con el programa?

Es decir, en cierto modo, cada año de acuerdo a el presupuesto de la nación mientras no se apruebe y no se haga los transferencias correspondientes el programa eventualmente no podría ejecutarse hasta que lleguen las primeras transferencias o la primera cuota y normalmente esto sucedía con los contratos de prestación de servicio en el mes de febrero a mitad de enero incluso más de alguna ocasión más de dos meses posterior al inicio del año.

· ¿Alguna vez pasó eso que básicamente las platas, mejor dicho los fondos por parte INDAP no llegaban al municipio?

Es normal que no lleguen en las primeras semanas o en el primer mes del año por lo cual el programa no se puede iniciar la ejecución hasta no estar los contratos y la transferencias realizas.

· ¿Eso incluye entonces que durante ese tiempo mi representado no estaba, no desarrollaba sus funciones?

No tenía contrato.

· ¿Pero aun así desarrollaba o no desarrollaba la función independiente de que tenía contratos o no?

En estricto rigor no debería haber ejecutado funciones por lo menos que INDAP se lo haya solicitado.

Oficios:

1.- A doña Michelle Metayer Lobos, Jefa del área Indap Pucón-Curarrehue, para que envíe todos y cada uno de los convenios que mantiene vigentes con el municipio de Pucón desde el año 2013 hasta el año 2020. Convenios Prodesal con entidad ejecutora Municipalidad de Pucón, y sus anexos respectivos y prórrogas respectivas, al correo electrónico metayer@indap.cl. OF. N° 82-2022. FOLIO 56, 57 Y 58.

2. Oficio a la Inspección del Trabajo para que informe si la demandante de autos ingresó respectiva copia en la inspección del trabajo de Villarrica la carta de autodespido o supuesto autodespido. OF. N° 83-2022. FOLIO 26

3. Oficio al SII para que entregue copia de los ingresos conceptos de ingreso de honorarios desde el año 2013 hasta el año 2022 para efectos de los hechos a probar como relación de subordinación y dependencia. OF. N° 84-2022 FOLIO 61

SEXTO: En cuanto a la existencia de relación laboral. Que, tratándose de convenios de honorarios celebrados al alero del artículo 4 de la ley 18.883 conforme a la normativa citada por la demandada en todos los decretos de aprobación acompañados, debe analizarse, si en el cumplimiento de aquel, existen los elementos constitutivos de una relación de carácter laboral.

Que en primer lugar hay que dejar asentado que existen convenios suscritos entre INDAP y la Municipalidad de Pucón, entre las partes del juicio, y pronunciamiento desde Contraloría; consistentes en: 1.- Resolución Exenta N° 041435, de fecha 18 de marzo del año 2020, que dispone inicio de tramitación del Convenio Prodesal con entidad ejecutora Municipalidad de Pucón, años 2020-2023, y autoriza a la agencia de recursos que indica, para la ejecución de la asesoría técnica del programa de desarrollo local-Prodesal periodo de ejecución 2020. Folio 19 2.- Resolución Exenta N° 0900-018374/2022, de fecha 27 de mayo del año 2022, que aprueba transferencia anual año 2022, para la ejecución del programa Prodesal 2020-2023, en convenio con entidad ejecutora Municipalidad de Pucón. folio 20 3.- Resolución Exenta N° 0070-000375/2022, que aprueba norma técnica y procedimiento operativo del programa de desarrollo local (Prodesal) y deja sin efecto resoluciones que indica. folio 20 4.- Oficio N° 0957-002750/2022 que contiene observaciones informes financiero-técnico Prodesal Pucón 2022, requisitos cuota N° 2. folio 20 5.- Dictamen de la Contraloría General de la República, división jurídica, REF. 163.175/22, N° E276936/2022, de fecha 14 de noviembre de 2022, que señala cambio jurisprudencial originado en el Dictamen N°E173171, de 2022, no resulta aplicable a los contratos a honorarios suscritos en la aplicación de convenios de transferencia de recursos celebrados entre Indap y las Municipalidades, en el marco de la ejecución del Prodesal. Folio 20 6.- Decreto Exento 2710, de fecha 26 de agosto de 2014, que aprueba el subrogancia “Reunión de mesa de coordinación Prodesal Huerquehue 2014- 2015”, y subprograma. Folio 20. 7.- Decreto Exento 2510, de fecha 4 de agosto de 2014, que aprueba el programa “Programa de actividades mesa de coordinación Prodesal Huerquehue temporada 2014-2015”, y su programa. Folio 20 8.- Decreto Exento 2511, de fecha 4 de agosto de 2014, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Apoyo sistemas productivos Prodesal Huerquehue 2014.2015”, y su programa. Folio 20. 9.- Decreto Exento 1441, de fecha 4.6.2015, que aprueba en todas sus partes la renovación del Convenio para la ejecución del programa de desarrollo local- Prodesal año 2015. Folio 20. 10.-Decreto Exento 762, de fecha 25 de marzo de 2015, que incluye gastos de movilización, peajes, entradas, visitas a exposiciones, materiales de capacitación y asesorías en el ámbito de horticultura orgánica. Folio 20. 11.- Decreto Exento 295, de fecha 10.2.2016, que aprueba en todas sus partes la renovación del convenio para la “Ejecución del programa de desarrollo local “Prodesal” año 2016, Región de la Araucanía comuna de Pucón. Folio 20 12.- Decreto Exento 389, de fecha 16.2.2017, que aprueba en

todas sus partes el programa denominado “Apoyo sistemas productivos Prodesal, temporada 2017”. Folio 20 13.- Decreto Exento 359, de fecha 15.2.2017, que aprueba en todas sus partes el programa denominado Programa de Actividades mesa de coordinación Prodesal 2017”. Folio 20 14.- Decreto Exento 175, de fecha 27 de enero de 2017, que aprueba en todas sus partes la renovación de Convenio “Ejecución del programa de desarrollo local “Prodesal” año 2017-2022, Región de la Araucanía comuna de Pucón”. Folio 20

15.- Decreto Exento 428, de fecha 6.2.2018, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Programa Prodesal, temporada 2018”, y su programa. Folio 20 16.- Decreto Exento 1258, de fecha 6 de mayo de 2019, que aprueba en todas sus partes el programa denominado Programa de Actividades mesa de coordinación Prodesal 2019”, y su programa. Folio 20 17.- Decreto Exento 836, de fecha 24 de marzo de 2020, que aprueba la recepción anticipada e fondos Indap para la “Ejecución del programa de desarrollo local “Prodesal” año 2020, Región de la Araucanía comuna de Pucón”. Folio 20. 18.-Decreto Exento 2587, de fecha 30 de diciembre de 2020, que modificaciones en el monto de los gastos del programa “Gira interna mesa de coordinación Prodesal”. Folio 20. 19.- Decreto Exento 3205, de fecha 23 de noviembre de 2021, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Programa de gastos mesa de coordinación Prodesal 2021”. Folio 20. 20.- Decreto Exento 677, de fecha 25.3.2021, que aprueba en todas sus partes el programa denominado “Programa de gastos Prodesal 2021”, y su programa. Folio 20. 21.- Oficio 0957-0043004-2022, de fecha 23.11.2022, que contiene Convenio para la ejecución del Programa de desarrollo local Prodesal 2020-2023, de fecha 23.3.2020 entre ambas partes. Folio 21 22. Renovación de convenio para la ejecución del programa de desarrollo local “procesal” año 2015 de fecha 30 de abril de 2015 suscrito entre el Instituto de Desarrollo Agropecuario y La Ilustre Municipalidad de Pucón. Folio 56 23. Resolución exenta N° 075895 de fecha 27 de mayo de 2015 que aprueba renovación del convenio para la ejecución del programa de desarrollo local “Procesal” año 2015, entidad ejecutora Municipalidad de Pucón. Folio 56. 24. Renovación de convenio para la ejecución del programa de desarrollo local “Procesal año 2016” de fecha 02 de Febrero de 2016 suscrito Instituto de Desarrollo Agropecuario y La Ilustre Municipalidad de Pucón. Folio 56. 25. Resolución Exenta N° 012-534 de fecha 10 de Febrero de 2016 que aprueba renovación del convenio para la ejecución del programa de desarrollo local “Procesal” año 2016, entidad ejecutora Municipalidad de Pucón. Folio 56 26. Convenio año 2017-2020 entre Instituto de

Desarrollo Agropecuario y La Ilustre Municipalidad de Pucón, de fecha 12 de enero de 2017. Folio 57. 27. Modificación de convenio para la ejecución de programa de desarrollo local Procesal año calendario 2018 suscrito con fecha 01 de Febrero de 2018 entre Instituto de Desarrollo Agropecuario y La Ilustre Municipalidad de Pucón. Folio 57. 28. Resolución Exenta N°012457 de fecha 13 de Febrero de 2018 y que aprueba y pone en ejecución modificación de convenio para la ejecución del programa de desarrollo local- Procesal año 2018 entidad ejecutora Municipalidad de Pucón. Folio 57. 29. Modificación al convenio para la ejecución del programa de desarrollo local- Procesal año 2019 suscrito el 12 de marzo de 2018 entre Instituto de Desarrollo Agropecuario y La Ilustre Municipalidad de Pucón. Folio 57. 30. Resolución Exenta N°0032538 de fecha 19 de marzo de 2019 que aprueba renovación del convenio para la ejecución del programa de desarrollo local "Procesal" año 2019, entidad ejecutora Municipalidad de Pucón. Folio 58. 31. Convenio para la ejecución del programa de desarrollo local "Procesal 2020-2023" de fecha 23 de marzo de 2020 entre el Instituto de Desarrollo Agropecuario y La Ilustre Municipalidad de Pucón. Folio 58. 32. Resolución Exenta N° 044526 de fecha 27 de marzo de 2020 aprueba y pone en ejecución convenio programa de ejecución procesal, temporada 2020-2023 con la entidad ejecutora Municipalidad de Pucón, poniendo termino a convenio Prodesal 2017-2020. Folio 58. 33. Modificación al convenio para la ejecución de desarrollo local (Prodesal) periodo de ejecución 2020 suscrito el día 12 de Junio de 2020 entre el Instituto de Desarrollo Agropecuario y La Ilustre Municipalidad de Pucón. Folio 58. 34. Resolución Exenta 070011 del 24 de Junio de 2020 que aprueba y pone en ejecución modificación convenio para la ejecución del programa de desarrollo local Procesal año 2020. Entidad ejecutora Municipalidad de Pucón. Folio 58. 35. Resolución Exenta N° 026185 de fecha 22 de marzo de 2021 que aprueba transferencia anual año 2021, para la ejecución del programa prodesal 2020-2023 en convenio con entidad ejecutora Municipalidad de Pucón. Folio 58. 36. Resolución Exenta N° 0900018374-2022 de fecha 27 de mayo de 2022 que aprueba transferencia anual año 2022 para la ejecución del programa prodesal 2020-2023 en convenio con entidad ejecutora Municipalidad de Pucón. Folio 58.

Del análisis de los convenios ya individualizados se puede arribar a las siguientes conclusiones, en primer lugar la institución INDAP, dentro de sus obligaciones se encuentra el aportar sumas de dinero destinadas a financiar honorarios, dichas transferencias se efectúan en cuotas u porcentajes al ente

ejecutor que en el caso de marras es la Ilustre Municipalidad de Pucón. De lo anterior se puede colegir que los honorarios que percibía el actor provenía de fondos de INDAP, más no directamente del demandado.

Por otra parte, de los contratos de honorarios que rolan a folio 18, el primero suscrito con fecha 11 de Marzo de 2013 y el último suscrito con fecha 01 de Junio 2022, estos documentos analizados en su conjunto permiten establecer que por la vía contractual escrita no existe fijación alguna de jornada de trabajo y horario a cumplir por el demandante, ya sea de aquellos del programa PRODESAL ni en los de DIDECO. Estos contratos de honorarios, tienen fechas discontinuas y algunos de ellos son paralelos, comenzando el primero con fecha 8 de marzo de 2013 y el último con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, sin embargo con fecha 20 de septiembre de 2022 según carta de renuncia presentada por el demandante, este dejó de prestar servicios.

El testimonio del testigo Luis Enrique Alvarado Navarrete, no será considerado para efectos de conceder valor probatorio a las afirmaciones que señala, por cuanto, reconoce tener un pleito laboral con la demandada, por lo que se considera que éste carece la imparcialidad necesaria, ya que se encuentra en similar situación que el demandante. Ninguno de los otros testigos afirma con precisión antecedentes que permitan establecer una conclusión contraria a lo antes señalado.

En cuanto a la subordinación o dependencia, los antecedentes documentales reseñados previamente, y aquellos documentos ordenados exhibir a la demandada permiten entender que era una obligación de la demandante entregar reportes de gestión a fin de percibir sus honorarios, los cuales eran posteriormente revisados y visados, sin embargo al analizar estos conjuntamente con los convenios marcos acompañados permiten entender que la finalidad que perseguía era que, quien proporcionaba los fondos vía transferencia directa entendiera cumplido el servicio encomendado y así no rechazar u ordenar restituir a la Ilustre Municipalidad de Pucón el dinero pagado.

En este sentido el análisis conjunto de los medios probatorios aportados por las partes, no permiten entender a éste juez que haya existido jornada de trabajo, remuneración, ni subordinación o

dependencia en los términos que prescribe el Código del Trabajo; por lo que no puede por tanto considerarse establecida la existencia de una relación laboral entre las partes del juicio, conclusión que se condice con el dictamen de la Contraloría General de la República, número E-276936-2022 de 14 de Noviembre de 2022.

SEPTIMO: Que, no habiéndose acreditado la existencia de una relación laboral, requisito indispensable para determinar la procedencia de todas las peticiones del demandante, la acción interpuesta se rechaza en todas sus partes.

OCTAVO: En cuanto a las costas.

Que, habiendo sido rechazada la demanda en todas sus partes, pero considerando el número de años en que se vincularon las partes del proceso, se declara exento de las costas al demandante, al estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo prevenido en los artículos 1, 7, 159, 162, 168, 172, 420, 423, 446, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, y artículo 4 de la ley 18.883 se resuelve:

I. - Que se RECHAZA en todas sus partes la demanda interpuesta por PABLO ANDRÉS SALINAS LÓPEZ en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUCÓN.

II.- Que se EXIME de las costas a la demandante por haber tenido motivo plausible para litigar.

RIT O-33-2022

RUC 22- 4-0432658-2

Regístrese, notifíquese y archívese, sino fuese legalmente recurrida.

Dictó JOSE LUIS MAUREIRA GONZALEZ, Juez Titular.