

Santiago, tres de julio de dos mil dieciocho.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

**PRIMERO;** Que comparece doña Cristina Feliú del Valle, cédula de identidad número 14.167.759-4, domiciliada para estos efectos en Arturo Prat N° 1450, Depto. 904 B, comuna de Santiago, interponiendo demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra del Instituto Nacional de Estadísticas, RUT 60.703.000-6, representado legalmente por doña Ximena Clark Núñez, ambos con domicilio en Av. Presidente Bulnes N° 418, comuna de Santiago. Funda su demanda en que habría ingresado a prestar servicios con fecha 14 de marzo de 2016, desempeñándose como analista hasta el 13 de noviembre de 2016, luego de lo cual, de forma continua, comenzó a prestar servicios como encuestadora en el departamento de presupuestos familiares hasta el 31 de diciembre de 2017, fecha en que se puso término a su contrato. Que no obstante haber prestado servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, en un cargo que era estable, permanente e indispensable dentro del organismo público, su contratación se hizo bajo la figura de honorarios, lo que no se ajusta a la legislación respectiva. Expone igualmente que a la fecha de término de la relación se encontraba amparada por fuero maternal, el que se extendería hasta el mes de Junio de 2019. En la especie el despido no ha cumplido con las normas legales respectivas, ya que no se ha invocado causa legal para poner término a la relación laboral, no obstante que la contratación de la actora no se ajustaba a los requisitos legales para que el órgano demandado realice una contratación a honorarios, que sus funciones no obedecían a labores accidentales, no habituales o cometidos específicos, de manera tal que resultan aplicables en la especie las normas del Código del Trabajo. Dada la forma de contratación a que estaba sujeta, no fueron pagadas sus cotizaciones de seguridad social, en razón de lo cual el despido es, además de injustificado, nulo, razón por la cual debe condenarse a la demandada al pago de las prestaciones conforme a los incisos 5 y 7 del Código del Trabajo. Señala que su remuneración ascendía a la suma de \$623.988, que es la que debe tenerse de base de cálculo de las diferentes indemnizaciones y prestaciones a las que se acceda. Pide en definitiva que sea declarada la existencia de la relación laboral, que el despido resulta injustificado y nulo, así como que la demandante estaba amparada por fuero maternal al momento del mismo, pidiendo sea condenada la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal, remuneraciones por el periodo de tiempo en que se extiende el fuero maternal, feriado legal y proporcional y remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen



FJWBFVJZXH

entre la fecha del despido y su convalidación, así como las cotizaciones de seguridad social por todo el periodo laborado.

**SEGUNDO;** Que la demandada contesta la demanda pidiendo el rechazo de la misma, en base a las siguientes consideraciones. En primer lugar, interpone excepción de incompetencia del tribunal, ya que en el caso no ha habido una relación regida por las normas del Código del Trabajo, además de que el Art. 1 de dicho cuerpo legal establece que sus normas no se aplicarán a los funciones de la administración del Estado, por lo que el conflicto escapa a la competencia del Tribunal, sin que el órgano demandado haya obrado de forma ilegal. Luego interpone excepción de falta de legitimación pasiva, ya que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), no ha detentado la calidad de empleador de la demandante, ni tampoco ella tuvo la calidad de trabajadora, razón por la cual la demandada no tiene la legitimidad para ser considerada sujeto pasivo de la acción impetrada. En subsidio de las excepciones interpuestas se contesta la demanda, señalando que la demandante ingresó a prestar servicios el 15 de julio de 2015 para el proyecto de estudio nacional de discapacidad, como encuestadora, suscribiendo contratos en la misma calidad y proyecto con fecha 01 de septiembre de 2015, luego de lo cual suscribió contrato, con fecha 10 de septiembre de 2015, para prestar servicios como encuestadora para el programa de estadísticas de hogares - uso del tiempo, suscribiendo nuevo contrato con la misma función el 4 de enero de 2016, para firmar otro contrato con fecha 11 de marzo de 2016 para prestar servicios en la encuesta de transversalización sector tecnologías de la información y comunicación en la economía, hasta el 31 de diciembre de 2016, sin embargo con fecha 11 de noviembre de 2016 firma otro contrato para prestar servicios en la encuesta de presupuestos familiares, suscribiendo otro contrato con fecha 30 de diciembre de 2016 para el mismo programa, habiendo firmado contratos con el mismo fin con fechas 01 de enero y 31 de julio de 2017. Señala que la encuesta de presupuestos familiares (EPF) es un estudio que se realiza para elaborar la canasta de bienes y servicios sobre las que se basa el IPC, que se había hecho históricamente cada 10 años, pero desde 2010 se generó el compromiso de hacerla cada 5 años, el trabajo de campo de la encuesta habría sido realizado entre Julio de 2016 y Julio de 2017, a efectos de lo cual fue necesaria la contratación de encuestadores, para lo que ingresó la demandante, que posteriormente, hasta Diciembre de 2017, se desempeñó cumpliendo labores de campo relacionadas con la recuperación de información, terminando la etapa de recolección de información en Diciembre de 2017, cuestiones que eran de conocimiento de las personas que prestaban servicios en la encuesta. Todos los contratos de la demandante eran por servicios a honorarios, pagados a suma alzada, las que difieren en gran medida de las condiciones propias de un contrato de trabajo, en



FJWBFVJZXH

razón de lo cual controvierte la aplicación de las normas del Código del Trabajo, habiéndose ajustado la demandada a las normas legales respectivas para realizar la contratación de la actora en la calidad jurídica que se ha señalado. Estima que las normas sobre fuero maternal no resultan aplicables en la especie, ya que una institución de este tipo no fue acordada en el contrato con la actora, no siendo posible extender la vigencia de los contratos más allá del plazo legalmente establecido conforme la jurisprudencia de la Contraloría General de la República. Estima finalmente que la demanda contradice los propios actos de la actora, ya que ella ha concurrido libremente con su voluntad a suscribir los contratos de autos, en pleno conocimiento de los efectos de los mismos.

**TERCERO;** Que en audiencia preparatoria de fecha 18 de abril de 2018, fue rechazada la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, dejándose la resolución de la excepción de falta de legitimación para la presente sentencia definitiva. Luego se realizó llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose los siguientes hechos controvertidos:

- 1.- Efectividad que entre las partes existió relación laboral, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, en especial, fecha de inicio, jornada laboral, funciones desempeñadas y remuneración pactada y percibida.
- En la afirmativa de la anterior:
- 2.- Si el término de los servicios de la demandante se produjo con fecha 31 de diciembre de 2017, sin expresión de causa ni cumplimiento de formalidades legales.
- 3.- Si la demandante se encuentra amparada por fuero maternal, período de vigencia de mismo.
- 4.- Prestaciones debidas a la demandante con ocasión del término de servicios, referida a feriado legal y proporcional
- 5.- Estado de pago de las cotizaciones previsionales de la demandante.
- 6.- Si el vínculo de la demandante con la demandada obedeció a cometidos específicos o a una prestación a honorarios regida por normativa propia.

**CUARTO;** Que en la audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

- DOCUMENTAL



1.- Contrato de prestación de servicios de fecha 30 de diciembre de 2016 entre Instituto Nacional de Estadísticas y doña Cristina Feliu, correspondiente al período de 1º de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017.

2.- Resolución exenta TRA sin número, junto al contrato de fecha 1 de agosto de 2017 entre Cristina Feliu y el Instituto Nacional de Estadísticas, con vigencia desde el 1 de agosto al 31 de diciembre de 2017.

3.- Certificado médico emitido por el doctor Marcos Olivares Vera de fecha 8 de enero de 2018.

4.- Certificado emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas de diciembre de 2017 suscrito por César Alejandro Rojas Sáez.

5.- Liquidaciones de remuneraciones emitidas por el INE de doña Cristina Feliu correspondiente a los períodos de enero a diciembre, inclusive, de 2017.

6.- Serie de Boletas de honorarios emitidas por doña Cristina Feliu al INE, por los servicios prestados, correspondiente a los períodos de:

a.- Marzo a diciembre, inclusive, de 2016.

b.- Enero a diciembre, inclusive, de 2017.

7.- Correos electrónicos de acuerdo al siguiente detalle:

a.- Emitido por Cecilia Mondaca, dirigido a Cristina Feliu y otros, de fecha 13 de abril de 2016, con asunto: RE: Fechas de capacitación TIC\_2016.

b.- Emitido por Cecilia Mondaca, dirigido a Cristina Feliu y otros, de fecha 19 de mayo de 2016, con asunto: RE: Empresas cruzadas ELE – I+D.

c.- Emitido por Patricia Vera, dirigido a Cristina Feliu, de fecha 23 de noviembre de 2017, con asunto: Recuperación SM19.

d.- Serie de correos emitidos por María Sandoval y SDA INE, dirigido a Cristina Feliu y otros, de fecha 4 de septiembre de 2017, con asunto: RE: 2do Informe de cumplimiento y Boleta de honorarios de septiembre.

e.- Emitido por Carla Vega, dirigido a Cristina Feliu, de fecha 24 de noviembre de 2017, con asunto: RE: Recuperación SM19.

f.- Emitido por Macarena Morgado, dirigido a Cristina Feliu y otros, de fecha 16 de mayo de 2016, con asunto: RE: Importante.

TESTIMONIAL

Prestó declaración como testigos de la parte demandante, luego de haber sido legalmente juramentado, don Marco Arce Vilches.



## EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Fueron exhibidos por la demandada, a petición de la parte demandante, los siguientes documentos:

1.- Contratos de honorarios, y sus modificaciones, entre el INE y doña Cristina Feliu, de los períodos Marzo a diciembre de 2016 y Enero a diciembre de 2017, a excepción del contrato de fecha 01 de agosto de 2017, el que la demandada no exhibe por no haber sido habido.

2.- Informes de cumplimiento emitidos por doña Cristina Feliu al INE, que de los períodos de Marzo a diciembre de 2016 y Enero a agosto de 2017.

**QUINTO;** Que por su parte la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

## DOCUMENTAL

1.- Contrato de fecha 30 de julio de 2015.

2.- Contrato de fecha 01 de septiembre de 2015.

3.- Contrato de fecha 10 de septiembre de 2015.

4.- Contrato de fecha 04 de enero de 2016.

5.- Contrato de fecha 11 de marzo de 2016.

6.- Contrato de fecha 11 de noviembre de 2016.

7.- Contrato de fecha 30 de diciembre de 2016.

8.- Resolución TRA N° 159/278/2016.

9.- Resolución TRA N° 159/275/2016.

10.- Resolución TRA N° 159/613/2016.

11.- Resolución TRA N° 159/1799/2016.

12.- Resolución TRA N° 159/2254/2016.

13.- Resolución TRA N° 159/5097/2016.

14.- Resolución TRA N° 159/1435/2017.

15.- Resolución TRA N° 159/653/2017.

16.- Resolución TRA N° 159/1020/2017.

17.- Certificado de abril de 2018, suscrito por don Cesar Rojas Sáez, Encargado del Subdepartamento de Administración de Personal.

18.- Resolución Exenta N° 240 de 2017. Resolución Exenta N° 244 de 2017.



TESTIMONIAL

Prestaron declaración como testigos de la parte demandada las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

1.- Doña Carla Vega Vargas.

2.- Doña Daniela Moraga Farías.

**SEXTO;** Que en cuanto a la excepción de falta de legitimidad, ella será rechazada, toda vez que como se verá en lo sucesivo, en la especie lo debatido, planteado así en la demanda, es la configuración del supuesto de hecho para la contratación de la demandante a honorarios, de manera tal que si este no concurre la relación debe ser regida por las normas del Código del Trabajo, esta discusión evidentemente debe ser planteada en juicio por una persona que haya sido contratada en la modalidad de honorarios y necesariamente debe ser interpuesta ante la entidad pública que la ha contratado, siendo a estos efectos irrelevante la denominación de empleador y trabajador que se reclama en la contestación de la demanda, ya que no se trata en la especie de hacer este tipo de calificaciones, sino que de dilucidar el estatuto jurídico que resulta aplicable a un funcionario de la administración del Estado que, en su concepto, ha sido contratado mediante un exceso de facultades por parte de la Administración, más allá del marco que la ley permite para la contratación a honorarios, por lo que debe aplicarse la normativa general para relaciones bajo subordinación y dependencia, que no resulta otra que el Código del Trabajo. Para lo anterior, evidentemente es necesario que la parte demandante demuestre que el presupuesto legal se ha excedido y que no se ha contratado a la persona para desempeñar un cometido específico ni suplir una necesidad accidental del órgano administrativo, sino que sus funciones son generales y permanentes, por lo que la ley no permitía su contratación en la modalidad de honorarios, pero por otro lado, debe probar también que existió un vínculo de subordinación, ya que solo en ese caso la norma a aplicar es el Código del Trabajo, cuestión que no debe llamar a error, ya que no se trata de transformar en privada una relación que es pública, sino que de regular adecuadamente una situación de exceso de facultades por parte de la administración del Estado. Pues bien, el sujeto activo para todas estas discusiones es la demandante, mientras que aquel en contra de quien debe dirigirse la acción no puede sino ser la demandada de autos, que son los involucrados en la relación jurídica en controversia, de manera tal que la alegación de falta de legitimación carece de todo sustento y no puede sino ser rechazada.



FJWBFVJZXH

**SÉPTIMO;** Que en cuanto al fondo del asunto, debe despejarse si es que efectivamente en la especie se da una relación que autorice la aplicación de las normas del Código del Trabajo, resolviendo en primer lugar los argumentos vertidos por la demandada en cuanto a la naturaleza jurídica de las relaciones que entablan los órganos públicos con las personas que les prestan servicios y la posibilidad de estimar laboral, o regida por el Código del Trabajo, una relación como la de autos, para determinar luego si, de forma específica, en este caso concurren los elementos de subordinación y dependencia, que son el elementos característico de una relación laboral o, en general, de una relación que debe ser regida por las normas laborales. Posteriormente, en caso que se determine la aplicación del estatuto del trabajo, debe fijarse la fecha de inicio y término de la misma, si la finalización se aviene con las normas legales, determinando la procedencia de indemnización que resulten aplicables y, finalmente, la procedencia de la declaración de nulidad del despido y los efectos subsecuentes de ello.

**OCTAVO;** Que en cuanto a la existencia de una relación laboral entre las partes, debe señalarse en primer lugar que el Art. 4 letra e de la Ley N° 17.374, establece la posibilidad de que el Director del INE realice una contratación a honorarios, ello en los siguientes términos:

*□“e) Contratar a honorarios personal para estudios y trabajos determinados, con cargo a los ítem que, para tal efecto, se consulten en el Presupuesto de la Nación. Cuando estas contrataciones se realicen por períodos no superiores a seis meses y para trabajos censales, no se requerirá estar en posesión de los requisitos exigidos para optar a un cargo en la Planta Directiva, Profesional y Técnica de la Administración Pública. En este último caso, los pagos podrán hacerse extendiendo giro contra decreto de fondos cursado, sin necesidad de mediar resolución de nombramiento.”*

La norma en cuestión es análoga a la fijada en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, en donde se permite la contratación a honorarios en el caso en que se requiera de la contratación de un profesional, técnico o experto en determinadas materias, para realizar labores accidentales y que no sean habituales del servicios, de la misma forma que el Art. 11 del Estatuto Administrativo permite contratar a personal para desempeñar labores o habituales o cometidos específicos, la citada norma legal permite al Director del INE contratar a honorarios a personal para estudios o trabajos determinados, es decir, que ambas normas establecen claramente que los honorarios deben ser contratados solo en caso de determinadas tareas, o sea, que se puede contratar a honorarios, aun cuando no sea una labor



accidental, en la medida que sea específica, como lo puede ser la necesidad de contar con más personal para hacer una función que es normal dentro de la institución por una determinada contingencia. Lo que no se permite es contratar a honorarios para desarrollar una función que es habitual dentro de la organización o bien que, siendo habitual, no es determinada en el tiempo, lo que se busca evitar en definitiva es que en el funcionamiento normal de la institución no sea llevado a cabo por funcionarios a honorarios, que por su naturaleza misma son personas que deben estar adscritas a labores puramente accidentales o específicas.

De acuerdo a la prueba rendida en el juicio, el tribunal estima que no estamos en presencia de los supuestos legales para la contratación a honorarios por parte del INE, ya que si bien la demandante no fue contratada para una labor accidental, no habitual dentro de la organización, ni tampoco para un trabajo determinado.

**NOVENO;** Que la contestación de la demanda razona sobre el hecho de que la actora desempeñaba servicios para la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF), que sería un proyecto determinado, que el INE no desarrolla de forma continua, sino que es un producto que solamente se elabora cada cierta cantidad de tiempo, en el caso cada 5 años, por lo que es necesario la contratación de personal solo para el periodo en que se lleva a efecto el trabajo, en específico en el caso de la demandante, en que se recaba la información por medio de las encuestas a los hogares y también en el periodo de recuperación de dicha información, de manera tal que cuando no se está desarrollando la EPF, no resultan necesarios los servicios de los encuestadores y personas que estuvieron adscritas al mismo, porque si bien la elaboración de estadística es una cuestión habitual dentro del INE, la elaboración de la EPF no lo es, ya que la próxima encuesta de esta naturaleza se realizará hasta dentro de 5 años. La explicación del funcionamiento de la EPF aparece acreditada por la declaración de las dos testigos de la parte demandada, quienes son claras en señalar la dinámica del trabajo, el hecho de que la recolección de información terminó en Julio de 2017, para continuar el trabajo de recuperación de información hasta Diciembre de 2017, lo que explicaría que la demandante haya seguido ligada a la encuesta hasta esa fecha, desmintiendo la afirmado por el testigo Arce, de la demandante, quien señaló que inmediatamente de terminada la EPF del año 2017 se comenzó a planificar la siguiente, cuestión que no tiene mayor asidero considerando que incluso el mismo testigo estuvo ejerciendo funciones en la mencionada EPF y también fue terminado su contrato en Diciembre de 2017.

Sin embargo, esta línea argumental olvida un elemento central de las circunstancias de hecho de la relación de servicios prestados por la actora, a saber, que la demandante no fue contratada originalmente para participar en la EPF, sino que fue integrada a prestar



FJWBFVJZXH



servicios para el INE para una encuesta diferente, cuestión que fluye de los contratos y de los informes de desempeño incorporados, pero que es explicada en la misma contestación de la demanda, en donde se señala que entre Julio de 2015 y Septiembre de 2015 la demandante estuvo prestando servicios en el Estudio Nacional de Discapacidad, luego, entre Septiembre de 2015 y Marzo de 2016, lo estuvo para el Programa de Estadísticas de Hogares - Uso del Tiempo, entre Marzo de 2016 y Noviembre de 2016 prestó servicios para la encuesta de Tecnologías de la Información y Comunicación en la Economía y desde Noviembre de 2016 en la EPF. De hecho la misma contestación señala que el contrato de 11 Marzo de 2016 tenía una vigencia hasta Diciembre de 2016, sin embargo antes de la fecha de vencimiento, en Noviembre, la actora es traspasada al EPF, es decir, sin que siquiera se haya cumplido el plazo pactado es traspasada a otra unidad. Esto deja ver claramente que la teoría de haber prestado servicios solo para un programa o una encuesta es falsa, ya que la actora estuvo prestando servicios para diversos productos del INE, de manera tal que su contratación obedecía más bien a la necesidad de la institución de contar con encuestadores para que fuesen destinados a diferentes área de la institución, no para cubrir un puesto particular en una encuesta en específico, supliendo de esta forma una necesidad que es permanente en el órgano administrativo, como lo es la recopilación de información en terreno, escapando por ende la contratación a lo que puede entenderse como un trabajo específico. Es perfectamente entendible que el INE pueda contratar personal para cubrir una encuesta o producto en particular, incluyendo a encuestadores, lo que no es atendible es que pretenda escudarse en esa clase de argumentos para realizar contratación a honorarios de una persona que no fue contratada particularmente, sino que estuvo ligada de forma permanente, siendo destinada a diversas tareas y funciones de la institución, ya que en ese caso no se trata de cubrir una necesidad particular, sino que estamos en presencia de una trabajadora que estaba de forma estable a disposición del INE para ser destinada a aquella área en que fuese necesaria, cumpliendo una labor que es propia de la institución, generándose de este modo un contexto de hecho que escapa al supuesto del Art. 4 letra e de la Ley N° 17.374.

Es cierto que la demanda solamente pide la declaración de relación laboral entre el 14 de marzo de 2016 y el 31 de diciembre de 2017, pero esta solicitud no puede obstar a que se considere todo el curso de la prestación de servicios a efectos de efectuar la calificación del periodo expresamente pedido, ya que si bien no se determinarán prestaciones más allá de las fechas señaladas en la demanda, el contexto de los contratos anteriores sirve para ilustrar la naturaleza de las funciones que realizaba la demandante y de este modo poder clarificar y calificar su contratación. Por otro lado,



igualmente entre el 11 de marzo de 2016 y el término de los servicios la demandante fue destinada a dos encuestas diferentes, incluso superponiendo el plazo de los contratos, lo que da base al razonamiento ya expuesto anteriormente.

**DÉCIMO;** Que los razonamientos anteriores son suficientes para descartar el cumplimiento del Art. 4 letra e de la Ley N° 17.374, lo que torna ilegal la contratación y no podría aplicarse, en rigor, las normas civiles de arrendamiento de servicios personales, como implícitamente lo pretende la demandada. Además hay antecedentes que permiten arribar a la conclusión de que la demandante mantenía un vínculo de subordinación para con la demandada.

De esta manera, si bien en los contratos se establecía una suma alzada por honorarios, pagados en cuotas, esta forma es solo un encubrimiento formal del pago de una remuneración mensual, siendo pagados de los mismos, durante todos los años de vigencia bajo la misma modalidad, mensualmente contra la entrega de boleta periódica e informe de actividades. Luego, el trabajo de la actora debía realizarse en las instalaciones del INE, al menos aquella parte que los tres testigos mencionan como trabajo de “gabinete”, debiendo la actora seguir los lineamientos e instrucciones de la demandada, incluyendo la capacitación para hacer el trabajo, lo que da cuenta de la completa imposibilidad del demandante de controlar el proceso productivo, dejando en claro la existencia de subordinación y dependencia, en los términos que ella ha sido definida doctrinariamente:

□ *“La construcción de un tipo productivo de la subordinación significa que este corresponde a la dirección que un sujeto de derecho, denominado empleador, efectúa de la actividad que coordinadamente ejecuta otro parlé, quien se incorpora en forma continuada a la esfera productiva que controla el primero, lo que se manifestará en una serie de indicios vinculados más que a hechos físicos y espaciales (utilización de uniforme, instrucciones, control directo, trabajo en el lugar de la empresa), a determinados rasgos de la cooperación mutua entre las partes, tales como: la fijación de la modalidad productiva a ser ejecutada por el trabajador (qué producir, cómo y a qué ritmo), la coordinación informática, la exclusividad como cliente, la propiedad de la infraestructura utilizada, la fijación de un estatuto de sanciones pecuniarias, etcétera.”*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ugarte, José Luis. “El Nuevo Derecho del Trabajo”, Editorial Universitaria, Santiago, 2004, p. 56.



Debe destacarse que la inexistencia de un horario de trabajo no obsta la existencia de una relación de subordinación, ya que la naturaleza de las funciones de la demandante implicaban que tuviera que hacer alto trabajo en terreno, lo que tornaba imposible el control horario estricto en el cumplimiento de sus funciones. Pero estos casos se encuentran incluso regulados en el inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo, por lo que ese solo hecho no puede descartar la presencia de un vínculo de subordinación como el que se pretende en la demanda.

A la luz de lo antes expuesto y de la definición de subordinación antes reproducida, es difícil no arribar a la conclusión de que en la especie no existe una relación de prestación de servicios a honorarios, como lo pretende la parte demandada. Todo más allá de la mera formalidad y nombre del contrato, puesto que de lo que se trata el juicio no es de resolver el caso en base a lo que los contratos dicen, sino que en base a la realidad, toda vez que lo que debe resolverse si es que dichos contratos dan cuenta de la realidad o más bien la encubren. Asimismo, no se puede decidir el caso por el hecho de que la ley prohíbe la contratación en base a las normas del Código del Trabajo, ya que el objetivo es determinar si es que se cumplieron las normas que autorizan la contratación a honorarios, la aplicación del Código del Trabajo viene dada por el incumplimiento de aquellas normas, no por una acción de la demandada que se ajuste a derecho.

**DÉCIMO PRIMERO;** Que en estas circunstancias, no cumpliéndose con los presupuestos legales para la contratación a honorarios de la demandante, deben ser aplicadas las normas del Código del Trabajo, en tanto norma general y de aplicación supletoria para las relaciones desarrolladas bajo vínculo de subordinación y dependencia, como lo ha explicado la Excmá. Corte Suprema, en causa Rol 23.647-2014, en donde se ha resuelto este tema de la siguiente forma:

□ *“Noveno: Que, por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que ésa establece -planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, resulta a todas luces inconcuso 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 11 de la Ley N° 18.834, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen y que se consignaron en el fundamento quinto, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo, en el evento que se*



*presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones –prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo-, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita en un Estado de Derecho.*

*□Décimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación, en este caso, con el artículo 11° de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código del Trabajo para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie un Servicio Público, 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.*

*□Undécimo: Que, por consiguiente, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, el Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 11° de la Ley N° 18.834, 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.”*

**DÉCIMO SEGUNDO;** Que en razón de lo anteriormente expuesto, se estima que deben ser aplicadas las normas del Código del Trabajo a la relación de autos, en cuanto a la terminación del vínculo entre las partes de la causa, porque la contratación de la actora no se aviene con las normas correspondientes que autorizan a la administración a suscribir contratos a honorarios, ya que se ha excedido el marco de un trabajo específico y determinado, habiéndose contratado a la actora de forma permanente, para estar a disposición del organismos demandante en sus diversas secciones y encuestas, siendo destinada de forma indistinta a cada una de ellas. Dentro de este marco, no puede prosperar la defensa de la demandada, centrada solo en la última encuesta a la que fue destinada la demandante, que efectivamente se encuentra terminada, porque se desconoce completamente todo el curso laboral anterior, habiendo sido la actora



destinada a secciones diferentes durante el término de la prestación de servicios, incluso con contratos superpuestos en su vigencia, lo que deja en claro que más bien el objetivo de la demandante era estar a disposición de la entidad demandada de forma estable y no accidental. Las razones administrativas por las cuales la INE procede de la forma en que lo hace, contratando a honorarios a una persona que se desempeñará bajo vínculo de subordinación y dependencia y por tanto no se aviene con las características propias de un prestador de servicios, sino que con un funcionario de planta, con el consecuente incumplimiento de obligaciones legales que ellos implica, pueden ser comprensibles desde las necesidades de personal y la rigidez de las plantas en la administración pública, pero no pueden ser excusa jurídicamente válida para exceptuarse del cumplimiento de obligaciones laborales y en ningún caso pueden significar que sea el trabajador quien deba asumir los costos de una situación que le es completamente ajena.

**DÉCIMO TERCERO;** Que habiendo determinado la existencia de una relación bajo subordinación y dependencia, no regida por normas estatutarias especiales, la prueba de cuenta de contratos desde Julio de 2015, de manera que no cabe sino considerar la fecha pedida en la demanda, 14 de marzo de 2016, como efectiva en cuanto a la vigencia de la relación, mientras que la fecha de término de la relación es el día 31 de diciembre de 2017, cuando cesa la prestación de servicios, la que debe estimarse como injustificada, ya que la razón por la cual se esgrime el término de la relación laboral no se aviene con la realidad, considerando que la actora no estaba realmente vinculada a una única encuesta, por lo que el término de la misma y del plazo establecido en el contrato no dan cuenta de la realidad y no configuran una causa válida para poner término a los servicios, incumplándose con los requisitos establecidos expresamente en el Art. 162 del Código del Trabajo. En razón de lo anterior, se hará lugar a la demanda de despido injustificado, condenando a la institución demandada al pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, por un monto de \$623.988, por años de servicio por un monto de \$1.247.974, por un total de 1 años de servicio y fracción superior a seis meses y un monto de \$623.988, por concepto de incremento legal de 50% de la indemnización por años de servicio, conforme lo dispone el Art. 168 letra b) del Código del Trabajo, al no haberse expresado causa legal para el término de la relación laboral. La remuneración de la demandante se ha determinado conforme lo consigna la información de las boletas de honorarios incorporadas por la demandante, que no dan cuenta de la remuneración señalada en la demanda, sino que de una inferior, que es la establecida como indemnización sustitutiva de aviso previo.

En cuanto al feriado reclamado, los contratos a honorarios incorporados establecen un descanso anual para la demandante de 15 días, regulados en términos análogos a las



FJWBFVJZXH

disposiciones de los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo, de manera que dichos días deben entenderse hábiles, siguiendo la regla general en materia de feriados. En la demanda, se pide la condena a 39 días devengados durante el curso de la relación laboral, para efectos de este cálculo debe considerarse la fecha de inicio de los servicios que fue expresamente pedida en la demanda, que es el punto de inicio que el Tribunal no puede exceder, lo que deja una vigencia de relación de 1 año y 9 meses, lo que implica 26,25 días hábiles, equivalentes a 36,75 días corridos. De la prueba incorporada por la demandada, específicamente las resoluciones 240 y 244 de 2017, fluye que a la demandante le fueron otorgados 19 días corridos de feriado (15 hábiles), los que deben restarse a los que acumuló la demandante, lo que totaliza 17.75 días de feriado que se adeudaban al término de los servicios, lo que es inferior a lo pedido en la demanda, significando, en base a la remuneración fijada anteriormente, un total de \$367.192, que es el monto por el que en definitiva será condenada la demandada.

**DÉCIMO CUARTO;** Que en cuanto a la solicitud de compensación por fuero maternal, cabe señalar que el certificado médico incorporado por la demandante da cuenta de que al momento del despido la actora estaba amparada por el fuero establecido por al Art. 201 del Código del Trabajo, que señala:

*“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.”*

Esta norma se enmarca dentro de aquellas destinadas a otorgar protección a la maternidad, las que cautelan tanto el interés de la trabajadora como el de su hijo o hija, a través de otorgar la estabilidad en el empleo a la madre, de manera tal que solamente mediando autorización judicial de acuerdo al Art. 174 del Código del Trabajo es posible poner término al vínculo laboral entre las partes. En la especie, como se ha dicho antes, los servicios de la demandante fueron prestados fuera de los márgenes establecidos para el INE en cuanto a la contratación a honorarios, por lo que la demandante no se rige por las normas de derecho público correspondientes, ya que no se encuentra en ninguno de los supuestos de contratación fijados en las leyes especiales, de manera tal que sus derechos y obligaciones deben ser regulados por la norma general en materia de



FJWBFVJZXH

servicios prestados bajo vínculo de subordinación y dependencia, esto es, el Código del Trabajo, incluyendo por cierto las normas de protección a la maternidad, en razón de lo cual el INE no estaba en posición de poner término a los servicios que prestaba la demandante sin la autorización del juez competente, cuestión válida incluso para el caso en que la causa de término de los servicios sea el vencimiento del plazo del contrato, ya que ese supuesto está expresamente incluido en el Art. 174 del Código del Trabajo como uno de aquellos en los que la mencionada autorización debe ser pedida. Por tanto, no resulta regular el término de los servicios y se ha efectuado en contradicción a los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, generándose de esta forma un daño patrimonial en la demandante, la que tenía el derecho de mantener la estabilidad en su empleo al menos durante la vigencia del fuero ya citado, por lo que la privación de los ingresos que implicó el despido es efectivamente un daño que debe ser reparado por quien realizó el acto ilícito que causa el perjuicio, en este caso, la parte demandada que puso término a la relación laboral, por lo que se condenará a la demandada al pago de las remuneraciones que se hubiesen devengado durante el plazo de vigencia del fuero maternal en caso de que no se hubiese puesto término ilícitamente al vínculo de prestación de servicios.

Conforme a la documental incorporada, la demandante estaba embarazada al 8 de enero de 2018, con 34 semanas, por lo que al 31 de diciembre de 2017 evidentemente estaba amparada por el fuero vigente durante el embarazo, la fecha probable de parte estaba fijada para el día 13 de marzo de 2018, a partir de ese punto comienza a extenderse el periodo de descanso post natal por 12 semanas, que en el caso extendería al 5 de junio de 2018, momento a partir del cual el fuero se extiende por un año, hasta el 5 de junio de 2019, siendo esta la fecha hasta la que debe pagarse la remuneración de la trabajadora por el daño que implicó haber puesto término al contrato que vinculaba a la partes sin la autorización judicial correspondiente. En base a una remuneración de \$623.988, corresponde condenar a la demandada al pago de \$10.607.796.

**DÉCIMO QUINTO;** Que en cuanto a la acción de nulidad del despido, la misma defensa de la demandada en su contestación implica que en la especie no hay pagos de cotizaciones previsionales de la demandante, pese a que dichos servicios se realizaban bajo vínculo de subordinación y dependencia, por lo que a diferencia de todos los demás funcionarios, salvo aquellos que se encuentran en la misma precaria situación, la actora no recibió cotizaciones durante todo el periodo trabajado, con lo que se genera un daño previsional, ya que durante su vida activa no está generando los ahorros que necesitará luego, cuando no pueda seguir trabajando, este es precisamente el objetivo del Art. 162, cuando en su inciso quinto dispone que el despido no produce el efecto de poner término



a la relación laboral cuando no han sido pagadas las cotizaciones hasta el último día del mes anterior al despido. Así las cosas, debe hacerse lugar a la demanda de nulidad del despido, puesto que la trabajadora se encuentra en el presupuesto jurídico y fáctico que hace aplicable la norma anteriormente señalada.

En cuanto a la defensa de la demandada, en orden a que no procede aplicar la sanción de nulidad del despido por haberse declarado la existencia de la relación laboral solamente con la dictación de la presente sentencia, por lo que las obligaciones no existían al momento de ejecutarse la relación laboral, este es un argumento que no es sostenible. En efecto, la obligación de retener y pagar las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía de los trabajadores sujetos a subordinación y dependencia es una obligación que deriva directamente del contrato, ya que si bien se encuentra en la ley, es el contrato el que hace nacer la obligación para el empleador. Cómo ha de saberse, de acuerdo al Art. 9 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es de naturaleza consensual, razón por la cual su perfeccionamiento no requiere de ninguna formalidad sino que basta con la voluntad de las partes, en el caso, de acuerdo a todo lo expuesto anteriormente, debe entenderse que la voluntad concurre desde la fecha de inicio fijada en la sentencia, 14 de marzo de 2016. Luego, sabemos que el contrato produce sus efectos desde la fecha en que se celebra, no en la fecha que una sentencia se pronuncia sobre el mismo, por lo que las partes adquieren todos los derechos y obligaciones desde el momento de la celebración del contrato, que en la especie tiene lugar el día antes señalado, conforme a lo planteado por la actora en su demanda en relación a los contratos incorporados por las partes. Por tanto, siendo esta una sentencia eminentemente declarativa, ya que hace referencia a un contrato que ya ha surtido sus efectos, no constituye ninguna situación jurídica nueva, y la obligación de descontar, declarar y pagar cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía por parte de la demandada no nace con la sentencia, sino que nace con el contrato mismo.

Finalmente, habiéndose determinado que no existía la relación a honorarios que se pretende, tanto porque no se completan los requisitos legales para ello, como por la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, no cabe sino confirmar que los pagos que se hacían a la demandante lo eran por concepto de remuneración, no de honorarios, ante lo cual no puede dejar de considerarse el tenor expreso del Art. 3 de la Ley N° 17.322, norma que señala en su inciso segundo;

□ *“Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores.”*



FJWBFVJZXH



De este modo, habiéndose acreditado en la especie la existencia de una relación de tipo laboral, habiéndose acreditado el pago de la remuneración al trabajador por esta relación, de lo que dan cuenta las correspondientes boletas de honorarios, el empleador no puede excusarse del pago de cotizaciones de seguridad social, ya que la ley presume de derecho que se han practicado los descuentos correspondientes a ellas, no existiendo excusa para privar al trabajador de sus cotizaciones en este contexto de hecho. Esta es la única interpretación razonable de la norma, ya que de lo contrario evadir el pago de cotizaciones previsionales por parte del empleador sería tan sencillo como no reconocer la relación laboral en la contestación de la demanda o argumentar que no ha retenido los montos, no declarando las cotizaciones ante las instituciones correspondientes.

Por tanto, se condenará a la demandada, por un lado, al pago de las cotizaciones de seguridad social de la demandante durante todo el curso de la relación, debiendo practicarse las liquidaciones correspondientes e interponer las acciones de cobro por las instituciones a las que se encuentre afiliada la demandante una vez que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada, todo conforme a la fecha de inicio de la relación expresamente pedida en la demanda, a saber, el 14 de marzo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017. Por otra parte, la demandada deberá ser condenada al pago de las remuneraciones conforme al inciso 7º del Ar.t 162 del Código del Trabajo, sin embargo en el caso existe una particularidad, ya que las remuneraciones devengadas entre la fecha del despido y el 5 de junio de 2019 ya fueron ordenadas pagar en base a la compensación por fuero maternal de la demandante, siendo improcedente ordenar el pago de las mismas remuneraciones por segunda vez, ya que si bien la fuente en uno u otro caso es diferente, la prestación sigue siendo la misma, no considerando este juez que haya fundamento para disponer que la demandante reciba y la demandada pague la misma remuneración dos veces, aún cuando el origen de la responsabilidad sea diferente. En virtud de lo anterior, solamente se condenará a la demandada al pago de las remuneraciones que se devenguen entre el 5 de enero de 2019 y la fecha de la convalidación del despido, salvo que a dicha fecha el mismo ya haya sido convalidado, en cuyo caso nada se deberá pagar a la demandante por concepto de remuneraciones.

**DÉCIMO SEXTO;** Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, estima este juez que no existen otros medios de prueba que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente.



□Y visto además lo dispuesto en los Arts. 7, 8, 9, 73, 162, 163, 168, 172, 453, 454, 456, 457, 459 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, 11 del Estatuto Administrativo; 4 de la Ley N° 17.374 y demás normas aplicables, se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de falta de legitimación interpuesta por la demandada.

II.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña Cristina Feliú del Valle en contra del Instituto Nacional de Estadísticas, ambas ya individualizadas precedentemente, declarándose que la demandante ha prestado servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, siendo el despido que ha afectado a la actora con fecha 31 de diciembre de 2017 injustificado, condenándose a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- La suma de \$623.988, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

2.- La suma de \$1.247.974, por concepto de indemnización por años de servicio.

3.- La suma de \$623.988, por concepto de incremento legal de 50% de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 168 letra b del Código del Trabajo.

4.- La suma de \$367.192, por concepto de feriado adeudado a la demandante.

5.- La suma de \$10.607.796, por concepto de remuneraciones por el periodo de extensión del fuero maternal de la demandante.

6.- Las sumas ordenadas pagar deberán serlo con reajustes e intereses, conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo,

III.- Que asimismo, se acoge la acción de nulidad del despido, por lo que la empleadora deberá pagar a la demandante las remuneraciones y demás prestaciones laborales que se devenguen entre el 05 de junio de 2019, conforme a lo razonado en el considerando Décimo Quinto, y su convalidación, en base a una remuneración de \$623.988, en caso de que se haya convalidado el despido antes de la fecha señalada, nada deberá pagarse a la demandante por este concepto.

IV.- Que la demandada deberá pagar las cotizaciones de seguridad social de la demandante, devengadas entre el 14 de marzo de 2016 y el 31 de diciembre de 2017, debiendo las instituciones a las que se encuentre afiliada la actora practicar las liquidaciones e interponer las acciones pertinentes una vez que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada.



FJWBFBVJZXH

V.- Que habiendo tenido motivo plausible para litigar, no se condena en costas a la demandada.

**RIT O-1357-2018**

**RUC 18- 4-0090256-5**

**Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



FJWBFVJZXH

A contar del 12 de mayo de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>