



**UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES**

---

**ESCUELA DE DERECHO**

**TESIS**

**“SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES, BAJO LA  
MODALIDAD DE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS A  
HONORARIOS”**

**Profesor Guía: Alejandro Alarcón Quinteros**

**Alumna: Ariela Fernández Carvajal**

**Fecha: Santiago, 17 de Enero del 2020**

## TABLA DE CONTENIDO

INDICE.....	1
DEDICATORIA.....	5
INTRODUCCION.....	6
CAPITULO I	
HISTORIA DEL DERECHO.....	13
CAPITULO II	
CONCEPTOS BASICOS DEL DERECHO LABORAL.....	15
1.1. Empleador.....	21
1.2. Trabajador.....	15
1.3. Trabajador Independiente.....	16
1.4. Subordinación y dependencia.....	18
1.5. Jurisprudencia.....	19
CAPITULO III	
EL CONTRATO DE TRABAJO.....	20
1.1. Definición.....	20
1.2. Ingreso Mínimo Mensual.....	21
1.3. Descanso Semanal.....	21
CAPITULO IV	

MECANISMOS DE CONTRO DEL DERECHO LABORAL.....	22
1.1. Las Funciones de la Dirección del Trabajo.....	23
1.2. Judicatura Laboral.....	23
CAPITULO V	
CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS.....	25
1.1. Del Contrato de Aprendizaje.....	26
1.2. Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de mar y los Trabajadores Portuarios Eventuales.....	30
1.3. Del Contrato de Trabajadores de Artes y Espectáculos.....	31
1.4. Del Contrato de Trabajadores de Casa Particular.....	34
1.5. Del Contrato de Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñen actividades conexas.....	38
1.6. Del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de cabina de Aeronaves comerciales de pasajeros y carga.....	41
CAPITULO VI	
PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	43
1.1. Función Informadora.....	43
1.2. Función Normativa o Integradora.....	43
1.3. Función Interpretadora.....	43
1.4. Principio Protector.....	44
1.4.1. Regla In Dubio Pro Operario.....	45
1.4.2. Regla de la Norma más Favorable.....	45

1.4.3. Regla de la Condición más Beneficiosa.....	46
1.5. Principio de Continuidad de la Relación Laboral.....	46
1.6. Principio de la Primacía De la Realidad.....	48
1.6.1. Clausulas tácitas de un contrato individual de Trabajo.....	49
1.6.2. Las Reglas de Conducta.....	50
1.7. Principio de la Racionabilidad.....	50
1.8. Principio de la Irrenunciabilidad.....	51

## CAPITULO VII

MARCO NORMATIVO: LEY N° 18.883, ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES.....	52
1.1. Ley N° 18.833, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.....	52
1.2. Modalidades.....	52
1.3. 1.2.1. Cargos de Planta.....	53
1.2.2. Cargos a Contrata.....	53
1.2.3. Trabajadores regidos por el Código del Trabajo.....	54
1.2.4. Contratación a Honorarios.....	55

## CAPITULO VIII

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: AFECTACIONES ASOCIADAS AL TRABAJO MUNICIPAL BAJO LA MODALIDAD DE HONORARIOS.....	57
1.1. Inestabilidad Laboral.....	62
1.2. No pago de Indemnización por termino de Contrato o acceso al Seguro de Cesantía.....	62
1.3. Ausencia de Protección de la Maternidad.....	63
1.4. Derecho a Asociarse y Negociación Colectiva.....	64
1.5. Derecho a la Igualdad.....	65
1.6. Derecho a acceder a la Justicia.....	66
CAPITULO IX	
SOLUCION AL PROBLEMA: LA JURISPRUDENCIA.....	67
1.1. Sentencias al Respecto.....	67 y sgtes
CAPITULO X.....	
1.1. Conclusión.....	90
1.2. Bibliografía.....	95

***“Dedico esta tesis a mi hermana Paulina Fernández, quien ha sido un gran apoyo y ejemplo de que se puede, durante mi período académico”.***

## INTRODUCCION

La presente tesis tiene por objeto dar a conocer información, contenido y solución, respecto de la problemática que se da en el ámbito laboral actual que ha sentado precedente a través de la Jurisprudencia como única fuente formal de ley para la solución del conflicto, pero antes de iniciar el desarrollo del tema a presentar, es preciso conocer la historia del Derecho Laboral, en virtud del cual marca el inicio de la interiorización del tema , para poder así comprender sus bases, evolución y cambios que se han ido desarrollando conforma han pasado las décadas. Cabe destacar que el derecho es dinámico, razón por la cual siempre es necesario tener conocimiento de la historia propiamente tal.

Desde fines del siglo XIX en virtud Capitalismo surge una transformación muy profunda en el ámbito del trabajo, las relaciones laborales, la industrialización, inversiones propias de las ciudades y puertos, aumento de la población, dentro de otros ámbitos.

En virtud de todo este cambio social, cultural y económico, surgieron variados movimientos sociales en el ámbito laboral, con el objetivo de lograr y obtener legislaciones que permitieran mejorar sus condiciones de trabajo, tanto es así el crecimiento y apoyo de estos grupos sociales, que se han obtenido, con el pasar del tiempo, logros relevantes, trascendentales que han ido mejorando y ampliando los derechos en el ámbito laboral a través del tiempo, entre los cuales podemos mencionar ; jornada laboral de ocho horas diarias, salario mínimo,

Indemnización por accidentes del trabajo (1916), Ley de la Sala Cuna (1917), Seguro social obligatorio de enfermedad de invalidez, responsabilidad pecuniaria por accidentes del trabajo por parte del empleador, los días feriados, el descanso dominical, Ley de la Silla (1914), salas cunas en establecimientos industriales, organización sindical, la huelga legal, mecanismos de solución de conflictos, constitucionalización del Derecho del Trabajo, reconocimiento y amparo colectivo, surgimiento de la CUT.

Ahora bien, si nos enfocamos en nuestro Código del Trabajo, y para ampliar nuestro conocimiento, podemos encontrar distintas modalidades de contratos, tales como; Contratos especiales establecidos en el Art. 77 del CT, Del contrato de Aprendizaje en el Art. 78 y sgtes del CT, Del contrato de Trabajadores Agrícolas en el Art.87 y sgtes. Del CT, Contrato de Trabajadores de artes y espectáculos Art. 145-A y sgtes. Del CT, entre muchos.

En virtud de lo expuesto, surge una pregunta: ¿Dónde se estipula el tipo de contrato de los trabajadores municipales quienes trabajan prestando servicios con el pago único de boletas de honorarios?

La problemática de esta modalidad de este tipo de contrato de trabajo, surge cuando el trabajador municipal es despedido, no obstante haber desarrollado su labor bajo el vínculo de subordinación y dependencia establecido en el Art. 7 del CT que señala: *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*.



En este sentido, la municipalidad le desconoce derechos laborales al trabajador municipal al momento de ser despedido, los cuales tienen el carácter de irrenunciables a la luz del Art. 5 del CT: *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.*

*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo.*

*Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.*

A través de lo señalado, nos podemos remitir respecto de los principios que sostienen el derecho laboral y que son vulnerados por las municipalidades hacia sus trabajadores que realizan labores bajo la modalidad de boletas de honorarios.

Tales principios son:

Principio de Irrenunciabilidad de los derechos Laborales. Este principio encuentra su fundamento en el carácter de orden público que inviste el Derecho del Trabajo. La justa ordenación de las relaciones de trabajo sería inoperante si se permitiese a los trabajadores la renuncia de sus derechos, pues en la práctica todo empleador impondría en el contrato de trabajo una cláusula en que el trabajador abdica de sus prerrogativas, volviéndose con ello al estado anterior al derecho laboral, por lo tanto, si los derechos laborales no fueran irrenunciables, el derecho

del trabajo no podría existir. Este principio encuentra su fundamento, entre otros, principalmente en el Art. 5, inciso segundo del Código del Trabajo: *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”*.

Principio Protector. Este principio es el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo que se expresa a través de tres reglas concretas q utilizar fundamentalmente en la función interpretativa:

a) Regla indubio pro operario: Este criterio indica que en caso que una norma tenga más de un significado o interpretación posible, el intérprete debe elegir aquel más favorable para el trabajador.

b) Regla de la norma más favorable: Según este criterio, de existir más de una norma aplicable al caso jurídico concreto, cualquiera sea la jerarquía de éstas, debe aplicarse aquella más favorable al trabajador. Su fundamento de derecho positivo, es un diverso grado de protección que pueden tener las normas, sin impedimentos para el accionar legislativo, en tanto no se afecte el principio de igualdad ante la ley o exista norma prohibitiva.

c) Regla de la condición más beneficiosa: Se refiere al criterio, en virtud del cual, ninguna norma laboral posterior debe disminuir las condiciones de trabajo, al momento de su elaboración o vigencia.

Cabe destacar que tenemos más principios en el derecho laboral, cuáles serán descritos con detalle en el desarrollo de la presente tesis, como el Principio de Continuidad de la Relación Laboral, y el Principio de la Razonabilidad.

Estos principios están entrañablemente ligados con el origen y la razón de ser del Derecho del Trabajo, el que surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigualdad de poder de negociación y resistencia degeneró en explotación del más fuerte sobre el débil.

Por lo tanto cabe destacar, que la relación laboral del trabajador con la Municipalidad ha sido de naturaleza laboral subordinada y dependiente, con todos los elementos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, lo anterior por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y la presunción establecida en el artículo 8° del Código del Trabajo, normas imperativas e irrenunciables (Art.5° CT), por formar parte de que la doctrina ius laboralista ha denominado “Orden Publico Laboral”, a la luz de los artículos 3°, 7° y 8° del Código del Trabajo y demás normas aplicables.

Basado en estas normas, las municipalidades utilizan una serie de mecanismos para disfrazar la relación laboral existente, lo que realmente correspondía, atendido al vínculo de subordinación y dependencia existente para el empleador, precarizando la relación laboral con el claro objetivo de eludir obligaciones laborales, tales como;

- a) Indemnización por años de servicio
- b) Vacaciones
- c) Fuero maternal
- d) Precarizar trabajo y vulnerando incluso la “justa retribución”, consagrada constitucionalmente, por excluir a los trabajadores del sistema de seguridad social

de los trabajadores dependientes, consagrado constitucionalmente en el Artículo 19 N° 18 que señala: *“El derecho a la Seguridad Social. Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado. La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la Seguridad Social”*

Otro principio que es muy utilizado en la jurisprudencia Chilena, es el Principio de la primacía de la Realidad, el cual alude, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

El tratadista Américo Pla Rodríguez en su obra “Los principios de Derecho Laboral”, señala que: *“La realidad refleja siempre necesariamente la verdad. La documentación puede reflejar la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales. Afirmar invariablemente el imperio de la realidad que es lo mismo que decir, el imperio de la verdad, equivale a rendir tributo, como exigencia indispensable de la propia idea de justicia”*.

Por otro lado, Mario de la Cueva, considera al Principio de la Primacía de la realidad, como un contrato realidad, *“ya que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia”*.

Este principio debe interpretarse a favor del trabajador y no en su contra, y que de interpretarse de forma contraria implica desfavorecer abismalmente los derechos del trabajador, como por ejemplo, no poder reclamar feriados, indemnizaciones, entre otras cosas. Este es un derecho irrenunciable e incorporado ineludiblemente al patrimonio del trabajador.

Dicho de otro modo, si se interpreta en perjuicio del trabajador, se estarían vulnerando no solamente este principio, sino, también otros principios informadores del derecho del trabajo, tales como los anteriormente mencionados.

El propósito de hacer referencia de los principios antes dichos, es porque son la base de la defensa de los derechos de los trabajadores, que a continuación veremos en el desarrollo de la presente tesis, con respecto a los trabajadores municipales que trabajan bajo la modalidad de boletas de honorarios, y que sirven de base para la jurisprudencia que ha instaurado sentencias de manera reiterada y constante, a la hora de resolver conflictos laborales o vulneración de los derechos de los trabajadores.

## **HISTORIA DEL DERECHO LABORAL**

La historia de la legislación laboral en Chile tiene su origen en los períodos desde 1924 hasta 1931, donde a partir del siglo XIX surgió el desarrollo del capitalismo en Chile cual fue el precursor de muchos cambios en el ámbito laboral tales como, el surgimiento del proletariado vinculado a la actividad minera, la industrialización y actividades urbanas que son propias de un crecimiento en las ciudades y puertos. En virtud de la transformación en el mundo laboral, surgieron permanentes conflictos que dieron lugar a los movimientos sociales que favorecieron a quienes formaban parte del mundo laboral, a los trabajadores, quienes lograron crear y mejorar la legislación laboral para ir dejando paulatinamente las pésimas condiciones laborales que se estaban dando en aquella época.

Fue así, a través de estos acontecimientos, que los trabajadores fueron logrando una legislación social que permitió mejorar sus condiciones laborales a través de los movimientos sociales. A partir de 1907 en adelante, se fue creando la Legislación Social, beneficios y seguridad para los trabajadores tales como: días feriados, jornada laboral de 8 horas, salario mínimo, indemnización por accidente del trabajo (1916), el descanso dominical, la ley de la silla para empleados del comercio (1914), ley de la sala cuna (1917), seguro social obligatorio de enfermedad de invalidez, responsabilidad pecuniaria por accidentes del trabajo por parte del empleador, mes de descanso dominical, organización sindical, ejercicio del derecho a la huelga legal, mecanismo de solución de conflictos, constitucionalización del derecho del trabajo, reconocimiento y amparo colectivo, surgimiento de la CUT.

A partir de 1927 bajo el mando del presidente Carlos Ibáñez del Campo , comenzó la nueva legislación en el ámbito laboral, basada en diferentes leyes laborales, reglamentos, decretos relacionados con su aplicación, y en virtud de esta amplia legislación, para la época, fue necesario, para facilitar su estudio, divulgación y aplicación, de un solo cuerpo legal y fue así que el 06 de Febrero de 1931, fue aprobado en el Congreso Nacional el Código del Trabajo refundiendo en un solo cuerpo legal catorce leyes y decretos relacionados con el ámbito del trabajo.

## **CONCEPTOS BASICOS DEL DERECHO LABORAL**

Desde la perspectiva de lograr un mayor entendimiento y comprensión en el desarrollo de la presente tesis es necesario establecer los conceptos más básicos en el derecho laboral, puesto que la presente tesis tiene por finalidad que sea entendible de manera práctica, teórica, por cualquier persona, sin necesidad de tener conocimientos acabados del Ordenamiento Jurídico Chileno. Es así como nos enfocamos en nuestro Código del trabajo, y si nos remitimos a la parte histórica de éste, fue promulgado el 13 de mayo de 1931 y publicado el 28 de mayo de 1931. En nuestro código se establece que las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo en donde se estipulan los derechos y obligaciones de ambas partes. Ahora bien, para entender técnicamente algunos conceptos básicos nos remitimos al Código Laboral en su *Art. 3 CT: para todos los efectos legales se entiende por:*

- a) empleador: *la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,*
- b) trabajador: *toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y*
- c) trabajador independiente: *aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.*



El Derecho del Trabajo es una rama especial y autónoma del Derecho, es especial por su contenido, y autónoma por su independencia de otras ramas del Derecho, cuyo objetivo es el estudio de las relaciones laborales. La base de las relaciones laborales se encuentra en el trabajo humano productivo, que implique actividad física y/o intelectual que realizan los trabajadores y que le permiten obtener recursos necesarios para así poder satisfacer sus necesidades.

Podemos distinguir trabajos que requieren de esfuerzo físico, y otros, en los que prima el esfuerzo intelectual. Si nos remitimos a la historia del Derecho Laboral en Chile, el trabajo considero distintas etapas, por un lado distinguir entre dos categorías de trabajadores: obreros, quienes son los trabajadores que realizan una actividad en la que predomina un real esfuerzo físico, y empleados, quien realiza una actividad en la que predomina el esfuerzo intelectual. Ahora bien, cabe destacar que en la actualidad la distinción entre obrero y empleado ya no es utilizada.

El Código del Trabajo utiliza el término trabajados en el artículo 3 letra b) ya antes mencionado.

Respecto de la definición del Derecho del Trabajo podemos entender que es *un conjunto de normas y principios que regulan el trabajo humano productivo, prestado por cuenta ajena, en condiciones de dependencia y subordinación.*

En base a la definición del Derecho del Trabajo se pueden acotar varios puntos al respecto. Para empezar, en primer lugar, si nos referimos a la tutela laboral se restringe solamente al trabajo subordinado prestado por cuenta

ajena, de hecho las leyes laborales y sociales que se dictan a partir del siglo XX dividen el mundo del trabajo productivo en dos partes : trabajo subordinado y trabajo autónomo. En segundo lugar, el trabajo subordinado como el trabajo autónomo requieren un trabajo personal, individual de la personan que lo realiza, quien siempre será una persona natural a diferencia que el empleador, quien ofrece el trabajo puede ser una persona natural o jurídica. Y para terminar, en el tercer punto, sea que estemos hablando de trabajo subordinado o autónomo, siempre dice relación con un trabajo voluntario, los trabajos forzosos quedan fuera de la categoría del trabajo subordinado.

Para establecer la relación laboral, es necesario mencionar los elementos que lo caracterizan.

Comenzaremos por hacer referencia conceptos ya establecidos en los párrafos anteriores, cuales son el de subordinación y dependencia. Cabe destacar que no es menos importante el acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador que concurren a la prestación de servicios personales por parte de quien asume el rol de trabajador, y el empleador quien se obliga al pago de la remuneración por la prestación dada por el trabajador.

En virtud de la:

d) subordinación y dependencia no hay un concepto definido por ley y su significado se ha suscrito casi exclusivamente a una naturaleza jurídica entre empleador y trabajador. De acuerdo a la doctrina, *la subordinación y dependencia, se materializa cuando surge la obligación del trabajador de manera estable y continua,*

*de mantenerse a las órdenes del empleador, con la finalidad de realizar su labor en el proceso productivo. Por otro lado La jurisprudencia, vincula la subordinación al poder de mando del empleador, reflejado en la facultad de impartir directrices, instrucciones al trabajador, le fija el horario que comprenderá la jornada laboral, cumplimiento de órdenes, fiscalizaciones de sus labores.*

Se menciona Jurisprudencia al respecto:

- *2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 31.07.2010, Rit 0-1091-2010, Recurso de nulidad acogido, Cita online: CL/JUR/16305/2010*
- *Corte Suprema, 22.01.2009, Rol 7313-2008, Recurso de Apelación, Cita online: CL/JUR/5794/2009*
- *2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 23.07.2010, Rit 0-908-2010, Ejecutoriada sin recurso interpuesto, Cita online CL/JUR/15207/2010*

A través de la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la super vigilancia en el desempeño de sus funciones, se establece el vínculo laboral. Así define y configura la relación de dependencia en cada caso concreto referido a las particularidades que presentaría la obligación laboral. Que uno de los elementos distintos de la relación laboral es la existencia de subordinación y dependencia, el que se manifiesta desde el punto de vista del empleador en la facultad que le otorga la ley de organizar el trabajo de manera tal que se cumpla

con el objetivo propio de la actividad laboral y en el caso del trabajador, el deber de respeto y obediencia frente a las indicaciones que le imparte su empleador.

Se menciona Jurisprudencia al respecto:

- *Corte Suprema, 26.11.1009, Rol 77471-2009, Recurso de casación en el fondo acogido, Cita online: CL/JUR/4108/2009*
- *2° AJAUZGADO DE Letras del Trabajo de Santiago, 29.07.2010, Rit 0-1117-2010, Recurso de nulidad rechazado, Cita online: CL/JUR/15340/2010*
- *Corte de Apelaciones de concepción, 18.10.2007, Rol146-2007, Ejecutoriada, con recurso interpuesto rechazado por la Corte Suprema, Cita online: CL/JUR/2240/2007*

Si no se logra acreditar el vínculo de subordinación y dependencia no se podría configurar la existencia de una relación laboral. Como bien se ha dicho anteriormente este vínculo se materializa de distintas maneras, como la continuidad o permanencia de los servicios del trabajador, donde desempeña su función convenida, la obligación de asistencia del trabajo, cumpliendo el horario convenido diario y semanal, y cumplir día a día con la carga de trabajo cuál sería su obligación en un lugar determinado, cumpliendo con las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, dentro de otras obligaciones podemos agregar la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado.

## EL CONTRATO DE TRABAJO

Respecto de la clasificación de los contratos laborales podemos encontrar conforme a su Art.6 del CT: El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo

*El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.*

*Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.*

Nos remitiremos al contrato individual de trabajo, cuyos sujetos son el empleador y el trabajador, que podemos encontrar en el Artículo 3 del CT, quienes de vinculan jurídicamente a través de un contrato de trabajo.

El Derecho del Trabajo en el ámbito individual protege y ampara al trabajador mediante el reconocimiento de derechos mínimos e irrenunciables cuya finalidad es darle solución a inconvenientes respecto de la desigualdad de los sujetos principalmente por su disparidad económica.

A modo más explícito podemos mencionar, los derechos mínimos e irrenunciables, como por ejemplo respecto de la jornada de trabajo establecido en el *Artículo 22 del CT: La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.*

El ingreso mínimo mensual en su *Artículo 44, inciso 3 del CT: La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes, o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 22 del CT. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.*

El descanso semanal en el *Artículo 35 del CT: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades, autorizadas por ley para trabajar en esos días. Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado.*

Las normas laborales son, predominantemente, normas de orden público, no miran el interés particular y no pueden renunciarse, porque para que estos puedan ser eficaces , no puede permitirse su disposición por quienes integran la relación laboral, así lo establece el *Artículo 5 del CT: El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respecto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar, la intimidad, la vida privada y la honra de estos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.*

*Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.*

## **MECANISMOS DE CONTROL DEL DERECHO LABORAL**

Para fiscalizar o hacer efectivos el reconocimiento de los derechos mínimos e irrenunciables, se requiere de mecanismos de control para establecer para las condiciones necesarias para asegurar la eficacia de la legislación laboral.

Estos mecanismos de control son el control del Estado y la Judicatura laboral.

Con respecto al mecanismo de control del Estado, éste lo hace a través del correcto cumplimiento de la legislación laboral, controlando así las relaciones laborales. Hoy podemos decir que lo hace a través de la Dirección del Trabajo cual es un órgano de la administración del estado conferido por ley, y si nos remitimos a la parte histórica se hacía a través de la Oficina de Trabajo.

## **LAS FUNCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

Su función son de servicio técnico, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión social, cuya finalidad es fiscalizar la aplicación correcta de la legislación laboral, y otorgarle sentido y alcance a las normas laborales por medio de dictámenes. Su labor fiscalizadora la ejerce a través de la Inspección del Trabajo, mediante los funcionarios llamados Inspectores del Trabajo, quienes gozan de las

mismas atribuciones que le corresponden al Director del Trabajo. Cabe destacar que estas atribuciones son de tipo sancionadores y/o correctivas, con respecto a su jurisdicción, aplicación de la legislación laboral, pero con excepción de materias entregadas exclusivamente al director nacional.

## **JUDICATURA LABORAL**

Esta está compuesta por el sindicato y la empresa, vinculados jurídicamente a través de un instrumento jurídico colectivo de trabajo. Estos sujetos colectivos del trabajo serán quienes velarán por sus intereses cuyo objetivo es la protección jurídica a través de la autonomía colectiva laboral. Los conflictos posibles que se pueden suscitar y que requieren de su protección, podrían ser las condiciones comunes de trabajo y /o remuneraciones y no con derechos individuales.

La legislación del trabajo permite la autonomía colectiva laboral, a través de la cual se generaría una posición de relativa igualdad con el empleador, y así los trabajadores podrían lograr hacer valer sus intereses y resolver los posibles conflictos en condiciones de igualdad con quienes les generan el trabajo, es decir con su empleador. Esta autonomía a que se refiere, dice relación con un reconocimiento legislativo que permite la libertad sindical, la cual se concreta en base a tres derechos fundamentales: el derecho a sindicación, el derecho a negociar colectivamente y el derecho a huelga. Estos derechos son fundantes del Derecho colectivo del trabajo



## **CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS**

En este punto del desarrollo de la tesis, se tiene por objetivo distinguir las diferentes modalidades que toma el contrato de trabajo, además de su clasificación, de acuerdo a lo establecido en nuestro Código.

El contrato de trabajo puede adoptar distintas modalidades, como se dijo anteriormente puede ser individual, o colectivo.

También, dentro de la clasificación, podemos hablar de un Contrato de Trabajo Típico o de Derecho Común y el Contrato Atípico y de los Contratos Precario.

Los Contratos especiales, están regulados desde el Artículo 77 y ss. Del CT.

Cuando nos referimos a Contratos Especiales se refiere a que estos son contratos de calificación muy excepcional, ya sea por su temporalidad, (plazo, obra o servicios) o por la forma de organización empresarial, (contrato a domicilio)

Con todo igualmente están regulados por el Código del Trabajo. Podemos decir que el contrato típico o de derecho común es el contrato individual indefinido de jornada completa, mientras que los contratos atípicos serian el contrato part-time, a plazo y por obra o servicios.

La subcontratación no constituye en sí una forma de contratación atípica, pero si una modalidad en materia de responsabilidad laboral.

Si nos enfocamos a nuestro Código del Trabajo, podemos encontrar en el Título II, del Libro I, distintas modalidades de contratos de trabajo, ya que históricamente en el derecho laboral han ocurrido distintas situaciones sociales, en virtud de las cuales las normas se han ido ajustando a las exigencias multiformes

de la vida laboral de hoy en día. A través de esta clasificación, se regulan situaciones de empleadores y trabajadores cuyos servicios requieren de normas atípicas, dinámicas, sea por su naturaleza, como los contratos de trabajadores de artes y espectáculos, y deportistas o actividades conexas, o bien por circunstancias de la actividad ejercida, muy distintas a las del común de los trabajadores de empresas comerciales e industriales, tales como, contratos de aprendizaje, trabajadores agrícolas, gente de mar, portuarios, y de casa particular.

De acuerdo a la clasificación podemos decir que en su *Art.78 del CT: Respecto de los trabajadores a que se refiere este artículo, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.*

#### Capítulo I, Del contrato de Aprendizaje.

- *Artículo 78 del CT: Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador, se obliga a impartir a un aprendiz, por si o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinado, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz cumplirlos y a trabajar mediante una remuneración convenida.*

- *Artículo 79 del CT: Solo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años.*

*- Artículo 80 del CT: El contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones establecidas en el artículo 10 y la indicación expresa del plan de desarrollar por aprendiz.*

*- Artículo 81 del CT: La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 y será libremente convenida por las partes.*

*- Artículo 82 del CT: En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.*

En este caso es necesario hacer una observación al respecto de los artículos 80 y 81 porque ha surgido una preocupación al respecto por parte de la OIT. El tema es delicado y la opción por igualar los derechos de los aprendices con los trabajadores adultos al parecer debilitaría la finalidad formativa del contrato.

*- Artículo 83 del CT: Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:*

*1.- ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados;*

*2.- permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie, y*

*3.- designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.*

*- Artículo 84 del CT: E-*

*- Artículo 87 del CT: Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores en cultivo de la tierra ya a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter.*

*No se les aplicarán las disposiciones de este capítulo a aquellos trabajadores que se encuentren empleados en faenas agrícolas y que no laboren directamente en el cultivo de la tierra, tales como administradores, contadores o que, en general, desempeñen labores administrativas.*

*No se aplicarán las normas de este Código a los contratos de arriendo, mediería, aparcería u otros en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas.*

*No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques de explotación.*

*La calificación, en caso de duda, se hará por el inspector del trabajo de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso.*

*- Artículo 88 del CT: Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que establecen en otras disposiciones de este código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el*

*reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.*

*El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual no exceda de ocho horas diarias permitan la variación diaria o semanal, según algunas de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.*

*- Artículo 89 del CT: Los trabajadores agrícolas que por condiciones climáticas no pudieren realizar su labor, tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior.*

*En el caso previsto en el inciso anterior, los trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo.*

*El reglamento determinara la aplicación y modalidades del presente artículo.*

Es de mencionar que este Capítulo se divide en dos párrafos.

El primer párrafo contiene las normas generales, y lo podemos encontrar desde el Artículo 87 al 92 bis, y el párrafo segundo, comprende las normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada desde el Artículo 93 a 95 bis del CT.

Capítulo III, Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y los Trabajadores Portuarios Eventuales.

*- Artículo 96 del CT: Se entiende por personal embarcado o gente de mar, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.*

*- Artículo 97 del CT: La gente de mar, para desempeñarse a bordo, deberá estar en posesión de un título y una licencia o una matrícula, según corresponda, documentos todos de vigencia nacional, otorgados por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, de acuerdo a normas reglamentarias que permitan calificar los conocimientos e idoneidad profesional del interesado.*

*Los documentos mencionados en este inciso se otorgaran a toda persona que los solicite y que reúnan los requisitos reglamentarios.*

*El ingreso a las naves y su permanencia en ellas serán controlados por la autoridad marítima, la cual por razones de orden y seguridad podrá impedir el acceso de cualquier persona.*

Es de mencionar que la “gente de mar” están reglados por el código en dos párrafos: en el primero se refiere al *contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de Marina Mercante Nacional, establecidos desde los Artículos 96 a 132*, y el segundo se refiere a *trabajadores portuarios eventuales* desde el Artículo 133 a 145. Podemos acotar que en atención al Artículo 105 del CT, en el cual tratándose de suplir la falta de contrato de algún trabajador de nave que se haya

hecho a la mar acude, *“a la costumbre estipulada en el puerto de embarco para el desempeño en caso análogo”*. También es preciso mencionar el Artículo 106 del CT, en donde se establece que la gente de mar, cuya jornada semanal es de 56 horas, se rebaja de 48 a 45 del tope para el solo efecto del cálculo y pago de remuneraciones que procede pagar como horas extraordinarias de acuerdo al inciso 3° del CT.

#### Capítulo IV, del Contrato de los Trabajadores de Artes y Espectáculos

*- Artículo 145-A del CT: El presente capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia y subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra indefinida, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se refieran por las normas comunes de este código.*

*Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas, intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales, escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblistas, compositores y, en general, las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio,, teatro, televisión, cine, salas de grabación o doblaje, estudios cinematográficos,*



*centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea este cultural, comercial, publicitario o de otra especie.*

*Tratándose de la creación de una obra, el contrato de trabajo, en ningún caso, podrá afectar la libertad de creación del artista contratado, sin perjuicio de su obligación de cumplir con los servicios en los términos estipulados en el contrato.*

*- Artículo 145-B del CT: Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días incorporado el trabajador.*

*Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación d servicio.*

*- Artículo 145-C del CT: Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV.*

*Con todo, la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de diez horas.*

*- Artículo 145 D del CT: Los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso del domingo y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36 de este Código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de treinta y tres horas continuas.*

*Cuando se acumule las de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 de este Código.*

Es importante mencionar que las actividades artísticas y deportivas, que por su naturaleza interesan a toda persona humana, a veces se profesionalizan y constituyen una forma de trabajo, tanto es así, que se suele decir “artistas profesionales” o “deportistas profesionales”. En este tipo de contrato se da la relación laboral a pesar de que es un trabajo que se puede dar de manera independiente, bajo la subordinación y dependencia de un empleador, aun cuando la destreza profesional y las condiciones del servicio que prestan los deportistas y los artistas son de naturaleza tal que escapan de partida a las normas más comunes sobre jornada de trabajo y el común descanso dominical.

Este tipo de contratos establece caracteres muy peculiares en su contratación, el Director de la obra, por ejemplo, del teatro, así como el Director Técnico de un equipo de fútbol, dependen de forma principal del posible éxito del evento artístico o deportivo presentado, cuyo testimonio lo expresan a través del favor del público y de los comentarios de la prensa especializada. Los resultados económicos que permitirán el sustento y progreso de la empresa artística o deportiva, dependerán principalmente del empleador, de tener buenos directores, aprovechar bien los medios de comunicación.

## Capítulo V, del contrato de Trabajadores de Casa Particular

*- Artículo 146 del CT: Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.*

*Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.*

*En caso de duda, la calificación se hará por el inspector del trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso.*

*Se aplicaran también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular.*

*- Artículo 147 del CT: Las dos primeras semanas de trabajo se estimaran como periodo de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con treinta días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.*

*- Artículo 148 del CT: Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquel y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del conocimiento de las obligaciones emanadas del contrato.*

*- Artículo 149 del CT: La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, no podrán exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella.*

*Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que este será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diario a y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.*

*- Artículo 150 del CT: El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirán por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, de este libro.*

*Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicaran las siguientes normas:*

*a) Tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador;*

*b) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectuó en un día distinto que podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido descanso.*

*Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente.*

*- Artículo 151 del CT: La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.*

*La remuneración mínima de dinero de los trabajadores de casa particular estará sujeta a lo previsto en el inciso tercero del Artículo 44 de este Código.*

*Los trabajadores que no viven en la casa del empleador y se desempeñen a jornadas parciales o presten servicios solo algunos días a la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior a la referida en el inciso anterior, proporcionalmente calculada en relación con la jornada o con los días de trabajo.*

*Las prestaciones de casa habitación y alimentación de los trabajadores de casa particular no serán imponibles para efectos previsionales.*

Respecto de este tipo de contrato podemos observar que, paulatinamente hay un proceso de asimilación respecto de la legislación, que se ha ido ajustando al

hombre trabajador, hay un mayor respeto de sus labores, su familia y sus derechos inalienables.

La vinculación en este tipo de contrato, aparte de establecer la relación laboral propiamente tal, también, establece una vinculación más moral que económica, puesto que la “casa particular” es sede de una familia, no es una empresa. Por lo mismo es que la reglamentación del trabajador de la casa particular es muy excepcional, porque aquí se integra la intimidad del hogar, y muchas veces hacen posible que el marido, la mujer, o ambos cónyuges, se incorporen a la fuerza de trabajo.

Hay un punto en que la ley ha venido a proteger al trabajador de casa particular, en una forma que no se permite a los demás trabajadores; es el sistema de indemnización equivalente a los años de servicio establecidos en el inciso 4° del Artículo 163 CT, Capítulo IV de Libro I, que debe entenderse complementario de las disposiciones de este Capítulo IV del Libro I, esto consiste en un aporte del 4,11% de su remuneración que se percibe a todo evento, cualquiera sea la causa del término del contrato de trabajo.

Es importante destacar, que este tipo de contrato es el único, establecido por ley ,en virtud del cual permite un contrato a prueba, establecido en el Artículo 147; se considera como causal de término del contrato por enfermedad contagiosa, clínicamente comprobada, de cualquiera de las partes, es decir, trabajador o empleador, quienes habiten la misma casa, esto lo encontramos en el Artículo 152 del CT, y por último, otra de las excepciones de este tipo de contratación, establece

un sistema especial de indemnización por años de servicio a todo evento, conforme a lo preceptuado en el inciso final del Artículo 163 del CT.

Capítulo VI, Contrato de Deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas

*- Artículo 152 bis A del CT: El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador.*

*- Artículo 152 bis B del CT: Para los efectos de la aplicación del presente Capítulo, las expresiones que a continuación se indican tendrán el significado que para cada caso se señalan:*

*a) Deportista profesional, es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración.*

*b) Trabajador que desempeña actividades conexas, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.*

*c) Entidad deportiva, es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional, p de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo.*

*d) Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local.*

*e) Temporada, es el periodo en el cual se desarrollan el o los Campeonatos Oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el término de la temporada, para cada entidad deportiva, es la fecha en que esta disputa su última competición oficial.*

*- Artículo 152 bis D del CT: El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas se celebrara por tiempo determinado. La duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de esta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.*

*La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses.*

*- Artículo 152 bis E del CT: Cuando un deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional como una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación educación, aquella deberá pagar a estas últimas una*



*indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva.*

*Dicho pago estará dirigido únicamente a compensar la formación del deportista, y deberá tener en cuenta, al fijar la referida indemnización, la participación proporcional entre las distintas entidades deportivas participantes en la formación y educación de estos deportistas.*

*Artículo 152 bis F del CT: El uso y explotación comercial de la imagen de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas, por parte de sus empleadores, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, y en cada caso en que esta deba ser utilizada, requerirá de su autorización expresa.*

*En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que determine en el contrato individual o i instrumento colectivo, según corresponda.*

Es importante estacar reseñas de los siguientes artículos, correspondientes al capítulo VI en desarrollo.

*- Artículo 152 bis H del CT: De la periodicidad en el pago de las remuneraciones*

*- Artículo 152 bis I del CT: Cesiones temporales y definitivas.*

*- Artículo 152 bis J del CT: Del derecho de información y pago por subrogación.*

*- Artículo 152 bis K del CT: Del reglamento interno de orden, higiene y seguridad.*

*- Artículo 152 bis L del CT: Las infracciones a lo dispuesto en el presente Capítulo serán sancionadas con las multas señaladas en el inciso segundo del artículo 478 de este Código.*

Capítulo VII, del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves comerciales de pasajeros y carga

*- Artículo 152 ter del CT: Las normas del presente Capítulo, se aplicarán al personal tripulante de vuelo y cabina de las empresas que presten servicios de transporte de pasajeros y carga, sin perjuicio de su sujeción a normas de seguridad en los vuelos, diferentes a las impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.*

*Asimismo, les serán aplicables todas las normas del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de este capítulo.*

*- Artículo 152 ter A del CT: Para efectos del presente capítulo, se entenderá por:*

*a) Tripulación de vuelo: Son aquellos trabajadores poseedores de licencia que permita asignarles obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo. No perderá su condición laboral de tripulante de vuelo, el trabajador que, contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra.*

*En caso de que la mantención de la respectiva licencia requiera un número mínimo de horas de vuelo, el empleador estará obligado a planificar los Roles de Vuelo de tal forma que se cumpla a lo menos con dichas horas;*

*b) Tripulación de Cabina: Son aquellos trabajadores que, contados desde su respectiva licencia, participan de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como del cuidado y seguridad de las personas o cosas que se transporten en la aeronave. No perderá su condición laboral de tripulante de cabina, el trabajador que contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra;*

*c) Periodo de servicio del vuelo: Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un periodo de 24 horas consecutivas, desde el momento en que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar, y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función.*

*También se comprenderán como Periodo de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos de avión y entrenadores sintéticos de vuelo, practicas periódicas de evacuaciones en tierra o en el mar (ditching), como asimismo traslado en vuelo por conveniencia del operador.*

*d) Periodo de servicio: Es el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el Operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo;*

*e) Tiempo de Vuelo: Tiempo total transcurrido desde que el avión inicia su movimiento con el propósito de despegar, hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo, y*

*f) Rol de Vuelo: Es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del artículo 10 del presente Código.*

## **PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

La finalidad de los principios en esta área del derecho, consiste en entregar los criterios necesarios para comprender y aplicar la legislación laboral. Los principios consisten en aquellas ideas fundamentales, pilares, directrices propias y exclusivas de esta rama del derecho, los principios inspiran, informan de manera directa o indirecta el derecho del trabajo.

Los principios del derecho del trabajo se caracterizan por tener tres funciones principales:

1.- Función Informadora : esta función es la que inspira la normativa laboral, pues se supone que los principios sirven para inspirar el derecho laboral propiamente tal.

Por otro lado en principio más trascendental y relevante en el derecho laboral es el Principio protector.

2.- Función Normativa o integradora : brindan los criterios para resolver un problema cuando no existe norma laboral para otorgar una solución, es decir suplen la ausencia de normas.

3.- Función interpretadora : esto supone que los principios sirven para contribuir a resolver conflictos de interpretación que pueda presentar la aplicación de normas laborales.

## **LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO SON:**

- PRINCIPIO PROTECTOR**
- PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL**
- PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD**
- PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**
- PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD**

### **PRINCIPIO PROTECTOR**

Este principio orienta toda la legislación laboral y se caracteriza por ser el principio fundamental en el Derecho del Trabajo.

Su finalidad básica es otorgar protección jurídica a los trabajadores subordinados, el cual, nace claramente con una finalidad tutelar. Por otro lado la configuración de este principio se deriva de una de las consecuencias respecto de la historia del Derecho del Trabajo.

Este principio lo podemos encontrar de manifiesto o materializado, en primer lugar, en el establecimiento de normas de tipo imperativo de origen estatal que de alguna forma rompen con el dogma de la autonomía de la voluntad, otro principio fundamental del derecho, para establecer, en favor de la parte contratante más

débil, cual es el trabajador, derechos mínimos e irrenunciables. Por otro lado, la tutela colectiva de los derechos de los trabajadores, a través del reconocimiento y fortalecimiento del principio de la libertad sindical.

En el Artículo 84 del Código del Trabajo se encuentra consagrado el deber general de protección que se le impone al empleador, en virtud del cual este esta entregado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, con la obligación de informarles de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

De este principio derivan las siguientes reglas de aplicación de las normas laborales:

1.- Regla in dubio pro operario : esta regla tiene su ámbito de aplicación en materia de interpretación de leyes laborales, lo cual significa que en aquellos casos en que una norma laboral dé lugar a más de una interpretación, se debe preferir aquella interpretación que sea la que más favorece al trabajador.

2.- Regla de la norma más favorable : si hubiera más de una norma, frente a un hecho laboral específico, que pueda ser aplicable al caso concreto, se debe preferir aquella que sea la que más favorece al trabajador, aun cuando ello altere las reglas de la jerarquía normativa.

3.- Regla de la condición más beneficiosa : la aplicación de una norma laboral posterior jamás puede significar la disminución de la condición la más favorable en que se encuentra el trabajador, es decir, en esta regla rige la teoría de los derechos adquiridos para el trabajador. En caso de que un derecho ingreso al patrimonio del trabajador, la dictación de una ley posterior, no debe afectar dicho derecho adquirido con anterioridad a cualquier modificación de la normativa.

### **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL**

La finalidad de este principio es conseguir que las relaciones laborales se den de manera estable, que se mantengan en el tiempo y a la vez que se asegure la regularidad de la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo, es decir, la empresa, de manera tal que se protejan las relaciones laborales de las posibles rupturas o interrupciones. Este principio, además, tiene por objeto que los trabajadores tengan un cierto grado de certeza de que su trabajo se mantendrá de manera estable en el tiempo y que su permanencia en su lugar de trabajo a ser relativamente continua, porque la estabilidad laboral va asociada a la estabilidad económica.

El principio mencionado, explica que por el hecho de que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, lo que quiere decir que este no se agota con la realización instantánea de un solo acto, de lo contrario, perdura y se mantiene vigente en el tiempo.

El principio de continuidad de la relación laboral lo podemos encontrar en distintas materias a través del Código del Trabajo, a modo de ejemplo en la preferencia del legislador laboral por la existencia de contratos de trabajo de duración indefinida, por sobre lo de contratos a plazo fijo o duración determinada, a través del establecimiento de distintas limitaciones de estos últimos; el establecimiento de un sistema de estabilidad relativa en materia de terminación del contrato de trabajo, el cual requiere de una causal justificada y legal, para así poder hacer efectivo el término de la relación laboral, y un sistema de excepción de indemnización pagado limitado a determinados trabajadores; la amplitud para reconocer ciertas modificaciones realizadas al contrato de trabajo como ausencia de que el trabajo sea de tracto sucesivo.

Oros ejemplos podemos mencionar, tales como que el Artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, el cual establece limitaciones a los contratos de duración definida, supuestos en que estos se transformen en contratos de duración indefinida y una presunción simplemente legal en favor de los contratos de duración indefinida.

También podemos encontrar en su Artículo 11 del Código del Trabajo el cual señala que las modificaciones del contrato de trabajo se consignaran de manera escriturada y serán firmados por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un documento anexo. En virtud de esto no será necesario una modificación a los contratos para consignar por escrito en ellos los argumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean de tipos legales o establecidos en contratos o algún convenio colectivo del trabajo o también en fallos arbitrales.

Pero aun así, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en



los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos y pertinentes reajustes.

### **PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD**

Si hubiera alguna diferencia o discordancia relevante entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los acuerdos o documentos pertinentes, se debe preferir lo primero, es decir, lo que ocurre en el terreno de los hechos, principalmente si esto es en beneficio del trabajador.

Este principio tiene como base al referirse, en que el contrato de trabajo es de naturaleza consensual, vale decir, este se perfecciona con el solo acuerdo de las partes, trabajador y empleador, de manera tal que la escrituración de su contenido sería más bien una formalidad de prueba. En caso de que las partes lo ejecuten de manera diferente, primaria la realidad, particularmente si esta beneficia más al trabajador.

En el punto en donde podemos encontrar de mayor manifiesto la aplicación de este principio de la primacía de la realidad se da en el caso de los llamados falsos trabajadores autónomos, hecho que es muy recurrente en la práctica en nuestro país. Es de mencionar que estos casos, a través de un contrato civil de arrendamiento de servicios el cual es denominado “a honorarios”, se encubre una relación de trabajo de tipo subordinado, cuyo objetivo es evadir el cumplimiento de las obligaciones de la legislación laboral.

En el Artículo 8 inciso 1º del Código del Trabajo se constituye una clara demostración de este principio a través de la presunción de laboralidad. Por lo tanto si se intenta encubrir una prestación de servicio mediante la celebración de un contrato de tipo civil, se entiende que en la práctica hay subordinación entre el trabajador y el empleador, en este caso prima la realidad, y no lo que se establece en el contrato, caso en el cual, existiría una relación de naturaleza laboral a la cual se le debe aplicar todo lo que respecta a la legislación laboral.

Este principio se manifiesta de la siguiente manera:

1.- Clausulas tacitas de un contrato individual de trabajo: estas cláusulas laborales se incorporan al mismo contrato a través de una manifestación tacita voluntaria, la cual implica reconocer un nuevo beneficio o nuevo derecho al trabajador. Se puede admitir la existencia de estas cláusulas, a través del fundamento de que viene dado por el carácter consensual del contrato individual de trabajo, el cual se perfecciona por el solo acuerdo de voluntades la cual puede ser expresa o tácita. En caso de que esta manifestación sea tacita, existe un comportamiento del trabajador y del empleador el cual permite entender que existe una voluntad de reconocer un determinado derecho o beneficio el cual no ha sido incorporado explícitamente al contrato.

Podemos dar como ejemplo de una cláusula, se daría en el caso en que, a pesar de un contrato individual de trabajo, se daría en el caso de que, aunque no se ha convenido en tal contrato individual el pago de una asignación correspondiente a la colación, que es una suma de dinero la cual cancela el empleador al trabajador con la finalidad de que este pueda solventar los gastos de

alimentación durante su jornada laboral de trabajo la cual no constituye remuneración, si, en la práctica, el empleador paga mensualmente y con posterioridad niega este beneficio, los trabajadores podrían exigir que se continúe otorgando este pago de colación , porque este otorgamiento que se ha dado como un beneficio por un tiempo consecutivo ha hecho entender al trabajador que , por parte del empleador, hay una voluntad de dar ese beneficio y una voluntad del trabajador de aceptarlo.

2.- Las reglas de conducta : en este tipo de reglas se necesita que a través de una manifestación tacita de la voluntad, se modifica una clausula ya existente en el contrato de trabajo.

Con respecto a esta regla , se podría ejemplificar, a través de una modificación tacita de la jornada de trabajo se advierte en el caso en el cual se fija a las 8:00 horas y el trabajador llega todos los días a las 8:30, sin que el empleador se percate del atraso del trabajador, y dicha conducta se produce reiteradamente a través del tiempo, se entendería que es posible que ha habido una regla de conducta en virtud de la cual, la nueva jornada del trabajador mencionado comienza a las 8:30.

## **PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD**

Este principio consiste en la afirmación esencial en virtud del cual el ser humano en sus relaciones laborales procede y debe proceder conforme a la razón, en otras palabras, comportarse razonablemente, lo que implica que el ejercicio de

sus derechos se realice de la manera más racional posible, de acuerdo a su sentido.

En caso de no actuar razonablemente se podría configurar un posible abuso de derecho. Este principio tiene por objetivo buscar en último término una cierta verosimilitud en la actuación tanto del trabajador como del empleador a través del contrato de trabajo.

### **PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD**

De acuerdo al Código del Trabajo, podemos encontrar este principio consagrado en el Artículo 9 inciso 2° del CT, el cual señala que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo.

Este principio plantea que quienes son los titulares de derechos mínimos laborales se encuentran imposibilitados jurídicamente de desprenderse de ellos, es decir, no se podría interpretar la legislación laboral para permitir la renuncia de los derechos mínimos laborales.

El trabajador, después de terminado el contrato de trabajo, podría negociar o desprenderse de sus derechos, puesto que al finalizar la relación laboral, desaparecen los presupuestos que justificarían tal protección, esto se refiere a la subordinación y dependencia del trabajador hacia el empleador, por tanto, se vuelve a tener un cierto sentido a la autonomía de la voluntad de las respectivas partes.

## **MARCO NORMATIVO**

Respecto de la norma aplicable a los contratos de honorario esta dado única y exclusivamente por el convenio de las partes en virtud de que no tiene normativa propia aplicable, sin embargo, se puede recurrir a la **Ley N° 18.833, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales**, esta norma, establece todo el marco jurídico aplicable a las personas que se desempeñan Laboralmente en una municipalidad. Esto por mandato de la Carta Fundamental y las leyes orgánicas constitucionales las que podríamos citar. La posibilidad de contratar personas para que presten servicios en una municipalidad nace del marco jurídico establecido en esta ley, esta norma establece todo el corpus jurídico en la materia.

Hay distintas formas como un trabajador puede prestar servicios para una municipalidad, se contemplan las siguientes modalidades:

- 1.- Cargos de planta
- 2.- Cargos a contrata
- 3.- Cargos bajo Código del trabajo
- 4.- Contratación honorario

## **CARGOS DE PLANTA**

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."*

## **CARGOS A CONTRATA**

Por otra parte el artículo 2° de la Ley N°18.883, en su inciso segundo señala que *"la dotación de municipalidades podrá comprender cargos a contrata..."*. De lo ya, brevemente expuesto, es fácilmente colegir, 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. 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 entendido, 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.

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

### **TRABAJADORES REGIDOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO**

En el artículo 3° 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 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 regirá también por las normas del Código del Trabajo."* Así establecido podemos decir con 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).

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.

## **CONTRATACIÓN A HONORARIOS**

En el artículo 4<sup>o</sup>, se establecen la posibilidad de 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 registrarán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este estatuto."*

Que así establecido, los contratos de honorarios que suscribe la municipalidad normalmente tienen una cláusula del siguiente tenor: *"Se deja expresa constancia que don (a) XX, no es dependiente ni empleado de la Municipalidad, no adquiere tal carácter por este convenio, que realizará su labor sin vínculo de subordinación o dependencia con respecto a la Municipalidad, que actuará en su carácter de prestador de servicios independiente y no tiene derecho a ningún otro pago fuera de los expresados precedentemente."* Esta cláusula es parte de las "reglas del contrato", a que se refiere el inciso tercero del artículo 4º, la que forma parte de los Contrato de honorarios, que las partes firman en señal de conocimiento y aceptación. En consecuencia, se ha establecido que la prestación de estos servicios, no constituirá bajo ninguna forma relación laboral regida por el Código del Trabajo, excluyendo expresamente los elementos que la forman. También es común que se contenga una cláusula del siguiente tenor: *"Se deja expresamente establecido, atendida la naturaleza de este contrato, que son competentes para conocer y fallar las contiendas que se originen con ocasión de su incumplimiento, los tribunales ordinarios de justicia de competencia civil de la ciudad en que se suscribe el presente contrato."*

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: AFECTACIONES ASOCIADAS A**  
**LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES, BAJO LA**  
**MODALIDAD DE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS A**  
**HONORARIOS**

Conforme a lo desarrollado hasta el momento, es el instante en que es necesario determinar y plantear el problema que me lleva a desarrollar esta tesis.

Con motivo del crecimiento de las necesidades, facultades y obligaciones de las municipalidades, se han tenido que crear nuevos puestos de trabajo, lo cual implica un aumento de la fuente laboral y una variedad de contratos para satisfacer las necesidades de los municipios. Muchos y variados pueden ser los conflictos en materia laboral y de relevancia jurídica cuando se genera el despido de los trabajadores municipales que trabajan con el pago único a través boletas de honorarios a cambio de sus prestaciones a las municipalidades, no goza de los mismos beneficios y estabilidad en su empleo, tampoco respecto de sus derechos laborales , previsionales y seguridad social establecidos para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, sino que solamente de los derechos establecidos en el respectivo contrato a honorarios conforme a las estipulaciones fijadas por el respectivo órgano publico contratante que en este caso son las municipalidades.

Cabe destacar que en virtud de lo antes dicho surge una serie de preguntas a desarrollar respecto de su situación laboral, tales preguntas son:

- 1.- ¿Dónde se estipula el tipo de contrato de los trabajadores municipales?
- 2.- ¿Quiénes trabajan prestando servicios con el pago único de boletas de honorarios?
- 3.- ¿Qué sucede cuando este trabajador municipal es despedido?
- 4.- ¿Se podría decir, si hay un vínculo de subordinación y dependencia con su empleador?
- 5.- ¿Cuáles son sus derechos o garantías laborales, los mismos que estipula el Código del Trabajo, o hay una normativa especial para efectos de alguna controversia laboral?
- 6.- ¿Cómo se podría resolver algún tipo de problema laboral de los empleados municipales?

Es menester dar a conocer que los contratos a honorarios se caracterizan por contener ciertas restricciones, limitaciones de variado tipo, tales como vacaciones, presentación de licencias médicas, no reciben aguinaldo, tampoco los capacitan, no les otorgan pagos extras por cumplir metas, no reciben pago de horas extras, tampoco tienen permisos en general, dando a entender que los trabajadores que son contratados a honorarios son en realidad trabajadores que son regidos por el Código del Trabajo, pero sin otorgarles los derechos previsionales y de seguridad social, siendo este punto lo que convierte este tipo de contrataciones más reprochables y precarias. Por otro lado que sucede si un trabajador bajo esta modalidad, lleva muchos años prestando sus servicios al municipio, cuando este es despedido, otra interrogante y limitación que perjudica este tipo de contratación.

Se puede entender que el contrato de honorarios es un contrato consensual, bilateral y conmutativo, en virtud del cual una persona se obliga a prestar determinados servicios materiales o inmateriales a cambio del pago de una suma de dinero u honorario. Este no está expresamente definido por la ley, por lo tanto, sería un contrato de tipo innominado”, que se encuentra regulado en el Código Civil, en los artículos 2006 y siguientes. Desde el punto de vista administrativo, la Contraloría General de la República, define el contrato de honorarios en su dictamen N° 7.266, de fecha 10 de febrero de 2005, como *“el contrato a honorarios no está definido por la ley, pero ésta lo regula de forma tal, que conlleva a entenderlo como un mecanismo de prestación de servicios que permite a la Administración Municipal, contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, cuando requiera ejecutar labores propias de la Corporación, que presenten un carácter ocasional, específico, puntual y no habitual.*

Ahora bien, doctrinariamente se lo puede definir como un *“acto jurídico bilateral en virtud de la cual una parte se obliga a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado en favor de otra, la que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios”.*

Los contratos de trabajo se caracterizan por ser un contrato consensual, es decir, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes, sin necesidad de solemnidad alguna,, sin perjuicio de que en el ámbito del Derecho Administrativo, el contrato está sometido a ciertos requisitos; también es un contrato que no está definido y regulado expresamente por el legislador, es decir, es innominado; es bilateral, porque ambas partes resultan obligadas recíprocamente, por un lado está

la parte que se obliga a prestar un servicio y la otra a pagar una suma de dinero; es conmutativo; algunos dicen que es un contrato en donde no se establece el vínculo de subordinación y dependencia, punto importante que será aclarado porque en la práctica si existe este vínculo; este contrato establece una obligación por parte del prestador de emitir una boleta de honorarios; de duración limitada en el tiempo; dura el tiempo necesario durante el cual se ejecuta el servicio contratado.

Es preciso aclarar que los contratos a honorarios son absolutamente lícitos y necesarios para las labores en el ámbito público, siempre que estas labores se presten bajo ciertas determinaciones y requisitos, tales como cuando siendo labores propias del municipio o ente administrativo, sean ocasionales, o sea, circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata. Además, se autoriza la contratación a honorarios para la realización de cometidos específicos, esto es, para un objetivo especial, consistente, según lo expresado por la Contraloría en *“aquellas tareas puntuales, individualizadas en forma precisa, determinada y circunscrita a un objetivo especial.* En otro Dictamen la Contraloría precisa que se trata de *“labores puntuales y claramente determinadas en el tiempo, condición que se pierde con su reiteración periódica, porque se transforman en una tarea permanente”*

La no concurrencia de alguno o algunos de estos elementos, necesariamente, nos debe llegar a concluir que nos encontramos ante una figura contractual diversa.

En este sentido, la precariedad laboral de los honorarios dependientes de la administración central y municipal arranca de ser un trabajador no cubierto por

ninguno de aquellos derechos que resultan propios de toda persona que se desempeña en condiciones de permanencia y subordinación, sea que se trate de los derechos mínimos contenidos en el Código del Trabajo o de aquellos que son propios de quienes ejercen funciones públicas en conformidad a los Estatutos Administrativo y Municipal. Luego, quienes se encuentran contratadas bajo esta modalidad se mantienen en una constante inestabilidad laboral, no solo porque su contrato puede terminar por decisión unilateral de la administración, si no también, porque la precariedad se extiende al punto de afectar derechos fundamentales laborales específicos e inespecíficos.

A continuación veremos la variedad de desventajas que afectan al trabajador municipal contratado bajo la modalidad ya menciona.

## **1.- INESTABILIDAD LABORAL**

El tiempo de duración de estos contratos están regidos por el plazo establecido en el mismo contrato a honorarios. En algunos casos se establecen plazos fijos de vigencia, pero en su mayoría se practican de manera indefinida, en virtud del cual solo se favorece una de las partes en el contrato, en este caso el empleador, pudiendo poner término al trabajo convenido en cualquier instante y sin expresión de causa alguna ni pago de indemnización. Esta situación desfavorece potencialmente al trabajador, por la no renovación del contrato.

## **2.- NO PAGO DE INDEMNIZACION POR TERMINO DE CONTRATO O ACCESO AL SEGURO DE CESANTIA**

El trabajador que ha sido contratado bajo esta modalidad, no acumula antigüedad en su cargo, tampoco tiene acceso al seguro de cesantía, esto lo deja en total desamparo económico, hasta encontrar una nueva fuente laboral, desde el día en que la municipalidad lo despide. Las indemnizaciones por término de contrato y actualmente el seguro de cesantía están pensados como una suerte de remedios frente a una particular contingencia social, cual es el despido, resulta posible afirmar que, en nuestro sistema, la protección frente al despido unilateral e injustificado se encuentra amparado por el derecho constitucional consagrado en el artículo 19 N° 18 de la Constitución Política de la República, no obstante ello, estos trabajadores prestan sus servicios en completa incertidumbre respecto de la duración del contrato y, además, carecen de todo tipo de protección ante la terminación del mismo.

## **3.- AUSENCIA DE PROTECCION DE LA MATERNIDAD**

Para aclarar esta afectación es necesario saber de la ley N°20.545 y de acuerdo con lo establecido por el artículo 4º de esta ley, que modifica el DFL N° 1 de 2005 del Ministerio de Salud, incorporando el nuevo artículo 152 bis, las trabajadoras independientes, aquellas que prestan servicios a honorarios, tienen derecho al permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo y al subsidio correspondiente. Sin embargo, para acceder a los beneficios deberán tener 12 meses de afiliación previsional, seis cotizaciones, continuas o discontinuas, en los 12 meses anteriores al inicio de la licencia y que hayan pagado

la cotización del mes anterior a la licencia. La citada disposición no distingue respecto del tipo de servicio prestado, por lo que se aplica a todo tipo de trabajadora independiente (a honorario, cuenta propia, feriantes, etc.), ni tampoco respecto del receptor o beneficiario de tales servicios, por lo que no existe razón alguna para excluir de tal beneficio a las trabajadoras independientes que formalmente han celebrado un contrato de prestación de servicios con la administración municipal.

Luego, una trabajadora a honorarios de la administración municipal, es en la forma, una trabajadora independiente, luego, si cumple con los requisitos de afiliación y cotización requeridos, estaría legitimada para exigir el cumplimiento de tales derechos a la administración y ésta última obligada a proporcionarlos, aun cuando no estén incorporados en el respectivo contrato.

Resulta insuficiente, a pesar del reconocimiento y avance en la materia. En efecto, de lo señalado trasciende, en primer lugar, que no todas las trabajadoras a honorarios pueden acceder al permiso (y por ende al subsidio) sino solo aquellas que cumplen los requisitos de afiliación y cotización exigidos, desde otro punto de vista, no se consigna una norma que establezca igual disposición respecto de los demás derechos laborales asociados a la protección de la maternidad (fuero, sala cuna, amamantamiento, permisos en caso de enfermedad, etc.), por lo que las trabajadoras independientes podrán gozar de ellos, únicamente, si así lo establece el respectivo contrato.

#### **4.- DERECHO A ASOCIARSE Y NEGOCIAR COLECTIVAMENTE**

Los trabajadores a honorarios del Estado no son funcionarios públicos, en este caso los trabajadores municipales ya antes mencionados tampoco son



trabajadores regidos por el Código del Trabajo, luego, en estricto rigor, están privados de constituir sindicatos y/o asociaciones de funcionarios o de integrarse a las ya constituidas. Sin embargo, ellos mantienen su derecho de asociarse y agruparse en torno a un interés común, conforme a lo cual ha sido en virtud de la garantía constitucional establecida en el artículo 19 N°15 de la Constitución Política de la República y como una forma de reacción frente a la entrada en vigencia de la ley N° 20.255, que han surgido una serie de organizaciones que concentran a trabajadores a honorarios de distintos niveles, de municipalidades, de órganos descentralizados y de la administración central. Actualmente según datos de la Dirección del Trabajo existen 82 sindicatos de trabajadores a honorarios del Estado.

Los trabajadores han sido representados en la Mesa de Negociación del Sector Público, por organizaciones tradicionales pertenecientes a la Central Unida de Trabajadores (CUT), entre ellas, la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y la Asociación Nacional de Trabajadores Municipales de Chile (ASEMUCH), y en lo que nos preocupa, estas organizaciones han instado por la regularización de la situación de los honorarios mediante su paso e ingreso a la categoría de trabajadores a contrata.

Es muy importante destacar que existencia de estas organizaciones constituye un gran avance, ya que les ha permitido establecer sus propias demandas, hacer escuchar su voz e instalar el problema de los honorarios en el debate nacional, presionando a los distintos sectores por soluciones, pero se mantiene el problema de la desregulación y ambigüedad normativa, lo que las mantiene privadas de la posibilidad cierta de negociar (en sentido técnico laboral)

con el Estado, y obtener así el reconocimiento de los derechos actualmente vulnerados. No obstante, la fuerza y la envergadura del movimiento que agrupa a los trabajadores a honorarios ha ido en aumento, hasta el punto de constituir la Unión Nacional de Trabajadores a Honorarios Públicos de Chile, la que desmarcándose de las organizaciones antes mencionadas, se ha encargado de concretar y manifestar las demandas que son propias a la categoría de trabajadores a honorarios.

## **5.- DERECHO A LA IGUALDAD**

Podemos comparar distintos formatos legales en el ámbito laboral como Código del Trabajo, Estatuto administrativo o estatuto de funcionarios Municipales, podemos observar, a la par, la existencia de idénticos deberes pero una casi nula coincidencia en cuanto a los derechos. De hecho, la sola circunstancia de constituir una categoría distinta ya pone de manifiesto la existencia de diferencias, las que al carecer de una razón lógica y racional, traen como consecuencias situaciones arbitrarias. A modo de ejemplo real y concreto, tenemos un grupo de trabajadores que se desempeñan cumpliendo con idénticas obligaciones que los funcionarios públicos, como la jornada laboral, subordinación, permanencia, realización de funciones públicas, etc., pero que, sin embargo, carecen de los más mínimos derechos garantizados a estos últimos, tales como, estabilidad, capacitación, ascenso, vacaciones remuneradas, etc., de inmediato aparece patente la pugna de esta realidad con la igualdad ante la ley.

Esta desigualdad se origina en el tratamiento frente a otros sujetos que efectúan igual trabajo, pero que sin embargo, ostentan diferentes derechos.

## **6.- DERECHO A ACCEDER A LA JUSTICIA**

Este es un derecho considerado un Derecho Fundamental, por cuanto garantiza que cuando otros derechos resulten vulnerados, exista la posibilidad de reclamar su cumplimiento ante los tribunales de justicia y garantizar la igualdad ante la ley.

Es posible afirmar que este derecho puede ser entendido desde una doble perspectiva: por un lado, como garantía de igualdad de oportunidades para acceder a las instituciones estatales que generan, aplica o interpretan las leyes y, en sentido estricto, incluye las medidas que se adoptan para que todas las personas resuelvan sus conflictos y protejan sus derechos. Existe una situación de precariedad laboral antes denunciada y a la afectación de derechos laborales propiamente tales y fundamentales como los ya analizados, tenemos que no existe una acción ni un procedimiento judicial eficiente y efectivo que realmente permita a los honorarios optar por la protección jurisdiccional de sus derechos y por la reivindicación de aquellos que le fueron privados. Desafortunadamente hay una ambigüedad legal en la que se encuentran las personas contratadas a honorarios se refleja en la inexistencia o en la falta de un procedimiento y de un tribunal competente que conozca y resuelva, de manera real y eficaz, sus demandas.

## SOLUCION AL PROBLEMA: LA JURISPRUDENCIA

La Jurisprudencia ha definido el contrato a honorarios de la siguiente manera:

*"se entiende por contrato a honorarios el pacto celebrado entre una persona natural o jurídica con una persona que ejerce una profesión liberal, o cualesquier otra actividad en forma independiente, con fines de lucro por poseer los conocimientos de una ciencia, arte o técnica. El contrato a honorarios se caracteriza porque el profesional o técnico desarrolla su actividad en forma absolutamente independiente, presta sus servicios a título de asesoría, consulta por un trabajo, obra, estudio función determinada, no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo, no está obligado al cumplimiento de un horario fijo de trabajo y sus servicios no requieren dedicación exclusiva..."*

Los Tribunales de Justicia han debido pronunciarse basándose, comúnmente, en que pueden observar que, llevado al caso concreto, se trata de una relación jurídica asimilable a la de los funcionarios públicos regida por tanto, por el Estatuto Administrativo o Municipal, según sea el caso; por el contrario, es posible asimilarla a una relación de tipo laboral, regida por el Código del Trabajo, pese a la concurrencia de elementos como permanencia, subordinación y realización de funciones públicas, se trata de un contrato que se encuentra fuera del ámbito de aplicación de ambos cuerpos normativos y solo rigen las disposiciones del propio contrato, más la normativa supletoria mencionada precedentemente.

Muchos son los casos que estando los sujetos contratados a honorarios por la administración, presentan características propias de una relación laboral: permanencia, jornada de trabajo, subordinación y dependencia. En virtud de lo expuesto y, sin perjuicio de los matices propios de cada caso en particular, en la mayoría de ellos la pretensión del demandante dice relación con: que se declare que entre las partes existió una relación de naturaleza laboral y que, por tanto, es procedente la aplicación de las normas contenidas en el Código del Trabajo; que se declare que el despido de que fue objeto es nulo e injustificado y que se ordene el pago de las indemnizaciones que reclama.

A continuación, podremos observar ejemplos de cómo ha resuelto, las afectaciones laborales, los Tribunales de Justicia en relación al problema establecido en conformidad a los empleados municipales, bajo la modalidad de contrato a honorarios.

*- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 3.02.2011, Rit O-3263-2010, Ejecutoriada, sin recurso interpuesto, Cita online: CL/JUR/7030/2011*

“Desviación de poder” en Municipalidad”.

Naturaleza laboral de la relación.

Esta sentencia, no desconoce una línea jurisprudencial dominante en casos como el presente, de la mano de la cual se ha fallado que las personas contratadas a honorarios deben regirse por la reglas del contrato específico, tal cual lo estipula

la ley. Sin embargo, dicha afirmación no puede aceptarse como regla automática en casos que la actividad contractual del municipio ha exorbitado los fines legítimos que la norma habilitante le confiere, contraviniendo el orden público laboral, lo que en doctrina y jurisprudencia comparada se llama “desviación de poder”, técnica de control de la discrecionalidad administrativa indispensable en un estado constitucional de derecho y que trasciende y supera el formalismo jurídico que pretende la demanda. Con ella se postula que el ordenamiento jurídico ha de reprimir los actos de la Administración pública que se desvían de la finalidad expresa en ellos contenidos.

*- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 30.07.2010, Rit O-1157-2010, Ejecutoriada sin recurso interpuesto, Cita Online: CL/JUR/15254/2010*

Estatuto administrativo para funcionarios municipales

Carácter supletorio del Código del Trabajo.

A pesar de los servicios prestados por el funcionario, este tiene visos de una relación laboral, al prestarse servicios personales, cumpliendo un horario, bajo instrucciones y órdenes directas de la dirección de la demanda, percibiendo por ello una contraprestación en dinero un monto fijo , determinado y mensual, estas circunstancias, a la luz de la normativa citada en los motivos que anteceden no generaron una relación de carácter laboral con la demanda, asimilable a un contrato de trabajo, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, tanto por cuanto esas condiciones pueden pactarse en un contrato remunerado a honorarios, a cuyas

normas se remite explícitamente el artículo 4° inciso 2° de la Ley N° 18.883, Estatuto de Funcionarios Municipales, al señalar que el sistema jurídico propio de quienes son contratados bajo dicha modalidad, que es asimilable al arrendamiento de servicios profesionales regido por el derecho común, cuanto porque al estar definido en dicho estatuto cada una de las calidades en las que se pueden prestar servicios para una municipalidad, ésta carece de facultades para contratar al margen de dicho marco regulatorio, siendo aplicable la normativa laboral solo supletoriamente en la forma indicada en el artículo 1° del Código del Trabajo.

- *Sentencia pronunciada en causa Rol N° 11.584-2014, 01.04.2016*

Esta sentencia acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, por medio del cual, haciendo aplicación de las normas del Código del Trabajo, califico como relación de trabajo un contrato de honorarios celebrado por un particular con la Municipalidad de Santiago.

- *Causa Rol N° 24.388-2014, 09.07.2015*

En este caso, se pudo determinar la existencia del vínculo laboral entre el Municipio de San Antonio y un trabajador a honorarios.

**En las sentencias que a continuación se señalan :** la Ilustrísima Corte Suprema ha unificado el criterio en relación a la aplicación del artículo 4° de la Ley

Nº 18.883, en el sentido de tratarse del único texto legal que, por aplicación de los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, en relación a 2º de la LOC sobre Bases Generales de la Administración del Estado, que define las calidades en las que se pueden prestar servicios, careciendo la Municipalidad de facultades para **contratar al margen de dicho marco regulatorio. Refiere que, sobre la materia de derecho planteada, se ha sostenido de manera invariable, por lo menos desde el año 2015, la posibilidad de calificar como laboral la relación surgida entre una persona natural y una Municipalidad vinculados por medio de un contrato de prestación de servicios a honorarios, afincado en el artículo 4º de la Ley Nº 18.883, si es que concurren en los hechos, los elementos constitutivos de laboralidad que consagra el artículo 7º del Código del Trabajo**

**RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ACOGIDO POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE SUPREMA, CAUSA ROL 12.119-2018 DE FECHA 30 DE ENERO DE 2019, CARATULADA “BAJO CON MUNICIPALIDAD DE VALPARAÍSO”**

La Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandante con relación al fallo dictado por la Corte de Valparaíso, que acogió el recurso de nulidad deducido por la demandada en contra la sentencia dictada por el Juzgado de Letras de Valparaíso, rechazando la demanda de despido



injustificado y nulidad del despido deducida por un trabajador a honorarios en contra de la Municipalidad de Valparaíso. En lo pertinente el referido fallo resuelve:

“(…) Sexto: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, en el sentido que el artículo 4° de la Ley N° 18.883 establece la posibilidad de contratación a honorarios como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual. De este modo, corresponden a una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Sin embargo, en el caso que las labores realizadas en dicho contexto excedan o simplemente no coincidan con los términos que establece la normativa en comento, sino que revelan caracteres propios del vínculo laboral que regula el Código del Trabajo, es dicho cuerpo legal el que debe regir, al no enmarcarse sus labores en la hipótesis estricta que contempla el artículo 4° señalado.

Séptimo: Que, contrastado lo manifestado con el fallo impugnado, es claro que los servicios prestados por el actor, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de

servicios personales sujeta a dependencia y subordinación y por la cual recibía en cambio una remuneración, en condiciones que no pueden considerarse como sujeta a la característica de especificidad que señala dicha norma, o desarrollada en la condición de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo; por lo que el vínculo existente entre las partes es de orden laboral, coherente con los hechos que se tuvieron por acreditados, de los que fluye una relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, periodo en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia.

Octavo: Que, en consecuencia, aparece que la causal de nulidad impetrada por la parte demandada, que fue acogida por la sentencia impugnada, consistente en aquella contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por la cual se denuncia la infracción de ley, entre otras normas, de la contenida en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, no se configura en lo concreto “.

**RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ACOGIDO POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE SUPREMA, CAUSA ROL 4.496-2019 DE FECHA 1 DE OCTUBRE DE 2019, CARATULADA “GARATE CON CORPORACION MUNICIPAL DE CONCHALI”**

(...) Séptimo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo para Funcionarios

Municipales, establece, lo siguiente: “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”. Conforme a dicha disposición, el contrato a honorarios se erige como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración municipal puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual. En consecuencia, de acuerdo a lo prescrito en los artículos 1º y 4º de la Ley N° 18.883, las municipalidades, para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna, cuentan con una dotación permanente y otra transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquélla compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Debe entenderse que son labores accidentales y no habituales de la municipalidad aquéllas que, no obstante ser propias de dicho

ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente municipal, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar las labores permanentes conforme dicha modalidad;

Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro que corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta, tuvo dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículos 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante más de cinco años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujeta a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral.

Noveno: Que, en consecuencia, se verifica la causal del artículo 478 c), por cuanto el tribunal del grado calificó los hechos establecidos y no cuestionados, de una manera diferente a la que en derecho corresponde, razón por la cual, dicho motivo principal de invalidación deberá ser acogido.

**RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ACOGIDO POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE SUPREMA, CAUSA ROL 18936-2018 DE FECHA 7 DE ENERO DE 2019, CARATULADA “DELGADO CON ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA CISTERNA”**

“Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro que corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta, tuvo dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual el demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, desde que el ejercicio

de labores que se extienden durante casi ocho años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujeta a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral.

Noveno: Que, en consecuencia, se infringe en la especie el artículo 4° de la Ley N° 18.883, como, asimismo, los preceptos contenidos en los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo, por lo que procede acoger el recurso de nulidad que se fundó en la causal de nulidad del artículo 477 del cuerpo legal citado.”

**RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ACOGIDO POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE SUPREMA, CAUSA ROL 19163-2018 de 9 de enero de 2019, CARATULADA “MARTINEZ MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ”**

“Octavo: Que, acorde con la normativa hasta ahora reproducida, la premisa está constituida por la vigencia del Código del Trabajo respecto de todas las vinculaciones de índole laboral habidas entre empleadores y trabajadores, y se entienden por tal, en general, aquellas que reúnen las características derivadas de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7 del ordenamiento aludido, esto es, la relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago

de una remuneración por dicha tarea, donde la presencia de aquéllas constituye el elemento esencial, determinante y distintivo de una relación de este tipo.

Noveno: Que, en el reseñado artículo 1 del Código del Trabajo, se consignan, además de la ya indicada premisa genérica, una excepción a la aplicación de esta compilación al personal de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, salvedad restringida únicamente al evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Empero, también encierra una contra excepción que abarca a todos los trabajadores de los entes detallados, a quienes se vuelve a la vigencia del Código del Trabajo, sólo en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que no sean contrarios a estos últimos. En otros términos, se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado no acogidos por ley a un estatuto especial y, aun de contar con dicho régimen peculiar, en carácter de subsidiario, sobre los aspectos o materias no reglados en particular, cuando no se oponga a su marco jurídico.

Décimo: Que, por otra parte, es importante tener en consideración que el contrato a honorarios se ha erigido como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que muestran el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual.

Undécimo: Que los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato; siendo labores accidentales y no habituales del órgano respectivo aquéllas que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente administrativo, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar de manera permanente conforme dicha modalidad.

Duodécimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado 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 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 órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo 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.

Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas 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 la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece 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.

Decimocuarto: Que tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 4 de la Ley N° 18.883, por la que no se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado Código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para

discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se erige en el mencionado artículo 4 siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.

Decimoquinto: Que es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son "labores accidentales y no habituales", siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente.

Decimosexto: Que, en consecuencia, para resolver la Litis se debe establecer si la demandante en el ejercicio de las funciones que le fueron cometidas desplegó un quehacer específico y acotado en el tiempo -como lo ordena el citado artículo 4 de la Ley N° 18.883-, o si, por el contrario, desarrolló una labor permanente bajo las condiciones de subordinación y dependencia de su empleador. En tal virtud, los sentenciadores establecieron que el actor desde el 1 de abril de 2011 hasta el 30 de mayo de 2017 se desempeñó mediante múltiples contratos a honorarios, para realizar funciones en su calidad de constructor civil. Respecto de las funciones a

desempeñar por el demandante se asentaron las siguientes: "confección de monografías, brindar apoyo en temas relacionados con topografía y editar planos de terreno en el marco del Proyecto Programa de asistencia a la comunidad y mantención de espacios públicos en la comuna, dependiente de la Dirección de Operaciones"; "confección de monografías, brindar apoyo en temas relacionados con topografía y editar planos de terreno en el marco de los Programas Mantenimiento Vial Urbano 2013, Conservación Vial 2013, y Pavimentación y Aguas Lluvias 2013, dependiente de la Dirección de Operaciones"; "asignación en terreno de las tareas administrativas del Dpto. de Pavimentación, como lo es: la verificación o existencias de materiales, vestimentas y medidas de seguridad, para ello le corresponderá el control de inventario de materiales y de asistencia, dependiente del Dpto. de Operaciones"; "profesional de obras para procesos de inspección, formulación y control de proyectos en materia de reparación y/o construcción de pavimentos y solución aguas lluvias de la comuna, asociados al Programa de Pavimentos Participativos; análisis, evaluación e informes de materias contenidas en el Programa de gestión anual de la Dirección, y colaboración con iniciativas de mejora e innovación institucional y evaluación e informe sobre la Programación y ejecución del Presupuesto anual de gastos e inversiones de la Dirección dependiente de la Dirección de Operaciones". También se estableció que la supervisión y evaluación de los servicios del actor estaban cargo del Director de Departamento respectivo a quien debería entregar para su aprobación, mensualmente, un informe de avance o cumplimiento de las tareas mensuales, cuya visación habilitaría el pago que, como contrapartida a la prestación de servicios personales, la municipalidad demandada pagaría por el trabajo especificado una

suma alzada total, dividida en doce cuotas iguales (salvo en el año 2011, que fueron en nueve cuotas), y en los contratos de 2015 y siguientes además se estableció para el mes de enero un adicional por concepto de bono denominado Puesta en Marcha año respectivo. Se dejó asentado que el demandante gozaba de beneficios específicos, tales como la entrega de infraestructura para la función, material de apoyo, sistemas informáticos e indumentaria de trabajo; asistencia a seminarios y charlas con anuencia de la demandada; si excedía jornada pactada de 44 horas podía compensarse; permisos especiales ante eventos determinados; días hábiles de descanso cuando complete un año de servicio. Por último, se concluyó que el actor cumplía horario.

Decimoctavo: Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, mal puede sostenerse que la de autos, se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino más bien, una que, dado los caracteres que tuvo, sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria y que así, encuentra amplio cobijo en la hipótesis de contra excepción del artículo 1 de dicho cuerpo legal.

Decimonoveno: Que, en semejante supuesto, corresponde aplicar las normas del referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, y debe entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del ramo, o sea, que se trate de servicios personales,

intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración.”

**RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ACOGIDO POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE SUPREMA, CAUSA ROL 15479-2018 de 9 de enero de 2019 CARATULADA “LIN CON SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE LA VIVIENDA Y URBANISMO REGION METROPOLITANA”**

“Séptimo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que el artículo 11 de la Ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo, establece la posibilidad de contratar sobre la base de honorarios a "profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente (...) Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales", caso en el cual, dichas personas se regirán por las normas del respectivo contrato. En consecuencia, los órganos públicos, en general, para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna, cuentan con una dotación permanente y otra transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquélla compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen una modalidad de prestación de

servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. En tal perspectiva, debe entenderse que son labores accidentales y no habituales aquéllas que, no obstante ser propias del órgano, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar las labores permanentes conforme dicha modalidad.

De este modo, corresponden a una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Sin embargo, en el caso que las funciones realizadas en dicho contexto excedan o simplemente no coincidan con los términos que establece la normativa en comento, sino que revelan caracteres propios del vínculo laboral que regula el Código del Trabajo, es dicho cuerpo legal el que debe regir, al no enmarcarse sus labores en la hipótesis estricta que contempla el artículo 11 señalado.

Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro que corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta, tuvo

dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante más de tres años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujetas a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral.

**RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ACOGIDO POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE SUPREMA, CAUSA ROL 8659-2018 DE FECHA 29 DE ENERO DE 2019, CARATULADA “FIGUEROA CON MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ”**

“Duodécimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado 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 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 órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de carácter laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo 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.

Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas 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 la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece 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

Decimocuarto: Que tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 4 de la Ley N° 18.883, por lo que no se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se regula en el mencionado artículo 4 siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.

Decimoséptimo: Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, mal puede sostenerse que la de autos se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino más bien, una que, dado los caracteres que tuvo, sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria y que así, encuentra amplio cobijo en la hipótesis de contra excepción del artículo 1 de dicho cuerpo legal.

Decimoctavo: Que, en semejante supuesto, corresponde aplicar las normas del referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, y debe entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del ramo, o sea, que se trate de servicios personales, intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración.

Decimonoveno: Que, en estas condiciones, yerra la sentencia impugnada al calificar la relación contractual de los litigantes como una que se enmarcó dentro del régimen especial de la Ley N° 18.883 y, estimar, consecuentemente inaplicable el Código del Trabajo, porque la conducta desplegada por el actor en el ejercicio de su labor no cumple los requisitos que la norma especial exige.

En ese contexto, la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo no debió considerarse íntegramente configurada en la forma en la que se decidió, toda vez que la sentencia de base efectuó un análisis coherente y lógico de la prueba rendida para concluir que la relación contractual habida entre las partes fue de naturaleza laboral y terminó de manera injustificada, salvo en lo que respecta a la nulidad del despido en que la interpretación efectuada habrá de ser corregida, por lo que sólo a ese respecto el recurso debió ser acogido.

## C O N C L U S I O N

Es menester establecer, que respecto del planteamiento del problema que ha surgido para establecer el contenido y desarrollo de esta tesis, y no existiendo dudas al respecto de establecer una relación laboral entre trabajador y empleador, se han establecido una variedad de conceptos muy bien definidos al inicio de este trabajo. Por otro lado, podemos decir que a los funcionarios de la administración y principalmente, en este caso, a los funcionarios Municipales y contratados a honorarios, pertenecen a la rama del Derecho Público Administrativo.

Los trabajadores de esta área pueden quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo, a pesar de que en su origen y conforme a la naturaleza de su trabajo, se deben regir a través de la Ley N° 18.833, Estatuto Administrativo para los funcionarios Municipales. No obstante, en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7° y 8° del Código del trabajo.

El actual Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18.834, contempla la posibilidad de contratar sobre la base de honorarios a determinadas personas para realizar “labores accidentales y que no sean las habituales de la institución” (artículo 11, inciso primero). Igual disposición contiene el artículo 4 de la Ley N° 18.883 que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Sin embargo y pese a una particular y específica delimitación legal, existe una generalización de la contratación bajo esta modalidad. La administración ha

extendido la facultad legal a situaciones de carácter permanente no contempladas inicialmente ni en el texto ni en el espíritu de las normas citadas.

Para ser más exactos, si estamos en presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que éste es en definitiva el elemento caracterizador y con ello puede hacerse a través de un sistema de indicios, que orientan en el sentido de entender que existe esa dependencia y sujeción en la relación de trabajo, entre los cuales se puede mencionar como la obligación de asistencia, cumplimiento de un horario fijo, sometimiento a directrices e instrucciones del empleador o un jefe, prestación de servicios de manera continua y permanente en el tiempo, estar sometido a un régimen de supervigilancia y control. Y más relevante aún, la subordinación y dependencia es, pues, la característica esencial del contrato de trabajo, la cual, pese a no estar definida por el legislador, se entiende que se configura en la medida que concurren una serie de elementos, como los ya mencionados anteriormente y el elemento más distintivo, cual es, que el trabajador realiza un trabajo por cuenta ajena.

Es importante destacar que esta categoría de trabajadores carece de un estatuto general aplicable, circunstancia que les ha impedido obtener una respuesta adecuada y oportuna de parte de la autoridad y también de los tribunales de justicia, manteniéndose por años en una situación patente de desigualdad, precariedad laboral e indefensión. Es necesario una solución única, total y generalizada, que reconduzca el actuar de la administración a los parámetros establecidos dentro del marco de la legalidad y del respeto de los derechos de los afectados.

Esta solución implica, necesariamente, el reconocimiento por parte de la administración de la existencia de una categoría diferente de funcionarios y la íntegra aplicación a ellos, sea voluntaria o impuesta mediante una ley, del Código del Trabajo.

La solución al conflicto, se ha ido dando caso a caso, el conflicto, ineludiblemente, ha debido ser resuelto por instancias administrativas y judiciales. En ambos casos, la cuestión debatida se ha centrado en los intentos de determinación de la naturaleza jurídica de ésta especie de contratación. Se han resuelto invariablemente que, pese a la concurrencia de elementos como permanencia, subordinación y realización de "funciones públicas", se trata de un contrato que se encuentra fuera del ámbito de aplicación del Código del Trabajo y también de los estatutos administrativo y municipal, debiendo regirse, únicamente, por las disposiciones del propio contrato.

Es necesario una solución única, total y generalizada, que reconduzca el actuar de la administración a los parámetros establecidos dentro del marco de la legalidad y del respeto de los derechos de los afectados. Esta solución implica, necesariamente, el reconocimiento por parte de la administración de la existencia de una categoría diferente de funcionarios y la íntegra aplicación a ellos, sea voluntaria o impuesta mediante una ley, del Código del Trabajo, y es así que de manera tal, los fallos se han dado en su mayoría a favor del trabajador y han evolucionado, hasta sostener la plena aplicación del Código del Trabajo, ante esta disyuntiva judicial y, a esclarecer algunas pautas o criterios más o menos objetivos

que, en el caso concreto, podrían determinar la aplicación o no de los artículos 4 y 11 del CT.

Con la presente tesis lo que se ha tratado de poner en conocimiento es la forma en la cual las municipalidades se vinculan con trabajadores por medio de un contrato de prestación de servicios a honorarios, que en un primer momento pareciera estar dentro de la legalidad porque así se lo permite la ley, pero resulta que en la práctica y en el ejercicio de las funciones de los trabajadores, desaparecen los requisitos que exige la el artículo 4 de la Ley N° 18.883, ya que no se tratarían de labores no habituales o accidentales, por lo tanto desapareciendo estos requisitos las municipalidades disfrazan una relación existente con el claro objetivo de eludir obligaciones legales, especialmente laborales, ya que no le permiten a los trabajadores contratados bajo este tipo de contratos ejercer derechos consagrados en el Código del Trabajo, tales como, hacer usos de feriado anual y permisos, uso del beneficio de la licencia médica, colación, movilización, asignación familiar, descanso dentro de la jornada, horas extras, gratificación, sindicalización, entre otros y pago de cotizaciones previsionales, lo que les genera perjuicio a largo y corto plazo, tales como no poder financiar prestaciones de salud, protección en caso de cesantía, perjudicando además las pensiones de vejez .

Con base a lo que precede y habiendo desempeñado los trabajadores sus labores bajo el vínculo de subordinación y dependencia con todos los requisitos del artículo 7 del Código del Trabajo, no corresponde aplicar las normas del regidas por el derecho común, toda vez que en la práctica no se dan los presupuestos fácticos de un contrato de arrendamiento de servicios o de un contrato de arrendamiento

para la confección de una obra material, ya que jamás realizan el trabajo de forma independiente o se trata de consultas precisas por un trabajo, obra, estudio, proyecto o función determinada, jamás trabajan por su cuenta, ni la asistencia a la municipalidad es esporádica, irregular y discontinua, si no, todo lo contrario, ya que durante la relación laboral, siempre concurren elementos que en los hechos dan lugar a un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Frente a esta irregularidad, lo único que queda al momento de la desvinculación es recurrir a los tribunales de justicia demandado por despido injustificado, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones legales y reconocimiento de relación laboral subordinada y dependiente a fin de que la judicatura sentencie, reconozca y declare la existencia de un vínculo laboral, regido por las normas del Código del Trabajo.

## **BIBLIOGRAFIA**

(s.f.). Obtenido de [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl)

(s.f.). Obtenido de [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

*LEY N° 18.833, ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES.* (s.f.). Obtenido de [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

*Código Civil.* (s.f.). Santiago. Obtenido de [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

*Código del Trabajo.* (s.f.). Obtenido de [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

*Código del Trabajo* (Vigésima Edición Oficial, especial para estudiantes ed.). (2016).  
Santiago: EDITORIAL JURÍDICA.

*Constitucion Política de la República.* (s.f.). Obtenido de [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

*Constitución Política de la República.* (2014). Santiago: EDITORIAL JURÍDICA.

Eduardo Caamaño Rojo. (2016). *Código del Trabajo* (Vol. TOMO I). Santiago:  
THOMSON REUTHERS.

Lucía Pierry Vargas. (2018). *Derecho individual del trabajo.* santiago: DER  
EDICIONES LIMITADAS.

Sergio Gamonal Contreras, Caterina Guidi Moggia. (2015). *Manual del Contrato de Trabajo.* (4. e. aumentada, Ed.) Santiago: THOMSON REUTERS.

William Thayer Arteaga. (2010). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo.* Santiago: EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE.



*www.diarioelconstitucional.cl*. (s.f.). Obtenido de [www.diarioelconstitucional.cl](http://www.diarioelconstitucional.cl)