RIT N° **:** O-6447-2022

RUC N° **:** 22-4-0435076-9

MATERIA **:** DECLARACION DE RELACION LABORAL, DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES

DEMANDANTE **:** JOCELYN VERGARA CAMPOS

DEMANDADO **:** HOSPITAL DEL SALVADOR

****

Santiago, tres de abril de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece al proceso **JOCELYN VERGARA CAMPOS,** domiciliada en Carlos Mondaca Nº9641, comuna El Bosque, quien interpone demanda por declaración de relación laboral, nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones en contra del **HOSPITAL DEL SALVADOR**, representada legalmente por Victoria Pinto Henríquez, todos domiciliados en Avenida El Salvador Nº364, comuna de Providencia, a fin de que se declare la entre los litigantes existió vínculo laboral y que el despido de que fui objeto es del todo incausado, condenándose a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso, indemnización por años de servicio, recargo, feriado proporcional y cotizaciones de seguridad social por todo el tiempo trabajado, más intereses, reajustes y costas.

Fundando lo anterior señala que desde el 7 de junio del 2021, trabajó para la demandada como enfermera auditora de cuentas y gestión clínica de pacientes al amparo de la Ley de Urgencias, dependiendo jerárquicamente de la jefatura del Departamento Gestión de Pacientes.

Expone que desde su ingreso al hospital, sus servicios fueron prorrogados por una serie de contratos. Agrega que conforme al último contrato que suscribí, el 1º de julio del año en curso, con vigencia hasta el 30 de septiembre del mismo año, se consigna como labor a cumplir en su calidad de enfermera, la atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria Covid-19, en jornada parcial. Añade que dicho contrato se le entregó copia solo con su firma.

Dice que su remuneración se pactó en base a horas de trabajo, 107 por el mes de julio que correspondía a $909.500.-, 95 horas por agosto por $807.500.- y por 89 horas en el mes de septiembre correspondiente a $756.500.-

En los hechos sostiene, jamás desempeñó sus labores atendiendo pacientes COVID, incluso al firmar su contrato le explicaron que habían puesto aquello para efectos de obtener recursos para poder contratar apoyo en el área de

HBXEXEXXJSN

gestión de pacientes por Ley de Emergencia, que fue, como indicó previamente, donde desempeñó siempre sus labores.

Expresa que sus labores debía realizarlas en jornada parcial de lunes a jueves entre las 12:30 y las 17:00 hrs., y los viernes entre las 12:30 y las 16:00 hrs., debiendo registrar el inicio y término de la jornada, además de informar sobre las gestiones que realizaba.

Indica que su jefatura directa era quien le entregaba las instrucciones para desarrollar su trabajo, quien también los supervisaba y certificaba para efectos del pago de sus remuneraciones.

Manifiesta que dentro de sus labores diarias estaban las de hacer el seguimiento a los pacientes que llegaban al servicio de urgencia, y que al ser diagnosticados en estado grave y ante la falta de camas en el hospital eran derivados a diversas clínicas privadas, por ley de urgencia. Entonces añade, una vez derivados, debía hacer monitoreo diario del estado de estos y de haber disponibilidad de cama en el hospital gestionar su traslado de regreso a la institución pública. Agrega que respecto a las auditorias, debía revisar los gastos que informaban las clínicas, y que el hospital debía pagar, esto implicaba auditar los insumos informados, los procedimientos, medicamentos, etc., a fin de verificar que los mismos fueran los que correspondían a la patología del paciente derivado por ley de urgencia.

Refiere que como se puede ver, todas mis labores eran habituales en la gestión del hospital, no transitorias ni específicas, ninguna relacionada con la pandemia, todas mis labores se relacionaban con las funciones propia de la entidad, que incluían todas las habituales y permanentes gestiones administrativas propias del quehacer del hospital respecto a la aplicación de la Ley de Urgencias. Añade que no eran labores accidentales ni no habituales, y al tenor de sus contratos tampoco pueden ser consideradas como cometidos específicos, considerando, además, que ni el departamento en que me encontraba ni funciones encomendadas han sido eliminadas de la orgánica institucional, pues al despedirme, las mismas fueron asignadas a otra profesional.

Alega que si bien el ropaje jurídico con el cual la demandada pretendió revestir nuestra relación aparenta tener una naturaleza civil, lo cierto es que en realidad se trata de una relación laboral encubierta; toda vez que concurren en la especie todos y cada uno de los requisitos del artículo 7º del Código del Trabajo.

Hace presente que por aplicación del principio de la realidad es necesario se declare que el vínculo que nos liga a los litigantes es de naturaleza laboral y no civil. Agrega que de ninguna manera puede negarse la subordinación y dependencia existente entre las partes; siempre debió estar a disposición de sus

HBXEXEXXJSN

superiores jerárquicos dentro de la institución, cumplir horarios, registrar e informar en detalle sus actividades.

Establece que el 20 de julio del año en curso, a pocos días de haber suscrito su último contrato, su jefatura directa le informa que se pondrá término anticipado a su contrato, por lo que sus servicios ya no serían requeridos desde el 18 de agosto, entregándole un acta de notificación, suscrita por ella.

Menciona que no se le dio medio o razón alguna para la adopción de dicha decisión, tampoco le señalaron causa legal de dicho término de contrato, de suerte que desconozco si se ha amparado en las situaciones del artículo 159, 160 o 161 del Código del Trabajo.

Precisa que la comunicación en cuestión le sorprendió pues estaban con mucho trabajo en el departamento de gestión de pacientes y, por que incluso, si su contrato se basó en la alerta sanitaria, lo cierto es que a la fecha de su despido la misma seguía vigente, y luego, en el mes de septiembre, fue prorrogada hasta marzo del 2023, hecho que incluso viene a fundamentar que sus labores no estaban relacionadas con la pandemia ni con lo que se estipuló en su contrato, para efectos de obtener recursos, porque sabe la demandada y así lo acreditara en la etapa procesal de estilo, que sus labores, eran las habituales del hospital.

Narra que lo cierto, es que desconoce la razón y causa legal para el término de la relación laboral de manera anticipada.

Razona que en dicha línea a resuelto la Excelentísima Corte Suprema, quien en causa rol 157.774-2020, en sentencia de fecha 28 de julio del año en curso ha dicho que aunque la ley faculte a la autoridad para disponer el fin del desempeño profesional por “necesidad institucional”, dicha potestad discrecional no está exenta de control judicial, desde que los actos deben ser explícitos en sus motivos para justificar su razonabilidad, lo que está en plena sintonía con lo resuelto en sentencia de fecha 30 de julio del año en curso en causa rol 122.215-2020, en que la máximo tribunal reitera que la motivación de un acto administrativo, de la decisión de la autoridad, debe basarse en elementos verificables y racionalmente comprensibles, de lo contrario este tiene simple apariencia de seriedad, transformándolo en ilegal y arbitrario.

Incluso advierte, si la demandada “por necesidades de la empresa” o por “causa o fuerza mayor” se vio obligada a despedirle, en cualquiera de dichos posibles escenarios, respecto de los que no tenemos certeza al no haberse expresado causa legal del despido, corresponde que la demandada le pague las prestaciones a las que legalmente está obligada.

Señala que así las cosas, dejó de trabajar el 18 de agosto del año en curso, sin que se le haya indicado la causa legal de su despido, ni menos aún el pago de

HBXEXEXXJSN

cotizaciones previsionales, de salud, cesantía y demás prestaciones legales, incluido el feriado legal al que tenía derecho y se le negó. Entonces añade, la desvinculación no se ajusta a los términos de la contratación ni descansa en causa legal por lo que trae aparejadas consecuencias para la contraria.

Explica que su última remuneración fue por sólo 17 días, por lo que, para estos efectos, al tenor del inciso segundo del artículo 163 del código del trabajo, basará sus peticiones económicas en la remuneración total del mes de agosto, es decir, $807.500.-

Dice que el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo señala: “Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.”.

Sostiene que en cuanto a la indemnización por años de servicios, en los incisos primero y segundo del Art. 163 del mismo texto legal, el legislador ha dispuesto que “Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente. A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.

Explica que el artículo 168 del Código del Trabajo, en su inciso primero letra c) dispone, “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir el juzgado competente, dentro del plazo de

HBXEXEXXJSN

sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causal legal para dicho término".

En cuanto al feriado legal indica, señala el artículo 73 del Código del Trabajo, en su inciso segundo: "Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le había correspondido.".

SEGUNDO: Que la demandada contestando derechamente la demanda, solicita el rechazo de la demanda de autos, con costas

Indica que en efecto, Jocelyn Vergara campos, Rut 17.408.766-0, de profesión enfermera, suscribió con el Hospital del Salvador, 6 contratos de prestación de servicios sobre la base de honorarios a suma alzada, con fechas 1 de junio de 2021, 1 de julio de 2021, 1 de octubre de 2021, 1 de noviembre de 2021, 1 de abril de 2022 y 1 de julio de 2022.

Señala que junto con el contrato, la demandante suscribía declaraciones juradas en donde declaraba no estar inhabilitada para ejercer cargos de la administración pública.

Indica que la doctrina ha definido este tipo de contratos como una convención en virtud de la cual una parte se encuentra obligada a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado a favor de otro, el que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios. Agrega que se rige en primer término por las normas emanadas del propio contrato, y de forma supletoria, por las normas contenidas en el Código Civil.

Sostiene que en la cláusula primera de dicho contrato, se estableció que el instrumento era de aquellos a que se refiere el artículo 11 de la Ley 18.834 sobre estatuto administrativo, el cual no genera vínculo de subordinación o dependencia entre el contratado y el hospital, y que tampoco le otorga la calidad de funcionario público.

Asimismo expresa, se estableció que la demandante fue contratada específicamente para desarrollar funciones en el departamento de gestión de pacientes (Derivaciones y Ley de Urgencia) por la alerta sanitaria COVID-19, pues como es de público conocimiento la pandemia aumentó enormemente la carga laboral de los trabajadores de la salud, generado un alto nivel de demanda dentro

HBXEXEXXJSN

del hospital, provocando desgaste y agotamiento en muchos de nuestros funcionarios y con ello una alta rotación de personal por licencias médicas, inasistencias o ausencias, que debían ser cubiertos por algún profesional.

Dice que en este punto, vale la pena señalar que la alerta sanitaria Covid-19, se encuentra prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2022, por los Decretos 74 y 75, de fecha 21 y 22 de septiembre respectivamente, del Ministerio de Salud.

Manifiesta que así, la labor administrativa desarrollada por doña Joselyn, era de aquellas no habituales, que tuvieron que ser absorbidas por el hospital el año 2021, pues se trataba de una función que antes de esa fecha se realizaba por el Servicio de Salud Metropolitano Oriente, y que resultaba indispensable en el marco de una situación sanitaria de carácter excepcional.

Refiere que desde el punto de vista de la ejecución de los servicios convenidos, el demandante se relacionaba directamente con la enfermera jefa del departamento de gestión del extrasistema, quien verificaba y coordinaba los servicios desarrollados.

Así alega, resulta evidente que lo pactado en el contrato de prestación de servicios es concordante con la situación real en la que se encontraba la demandante. Realizando una actividad bajo la simple coordinación de actividades con su contraparte técnica en virtud de un contrato de carácter civil, cubriendo los turnos requeridos, sin ninguna de las obligaciones propias de un trabajador que se encontraría bajo un vínculo de subordinación y dependencia, cumpliendo las obligaciones estipuladas en los convenios suscritos. En este contexto agrega, cabe agregar que la presencia eventual de algún indicio de laboralidad o situación asimilable que pudiera observarse, no pueden significar de manera alguna la mutación de un contrato de prestación de servicios a uno de carácter laboral.

Hace presente que en cuanto a la jornada laboral alegada por la demandante, debemos señalar la fórmula acordada para la prestación de sus servicios, le permitió ejercer sus profesión en otras instituciones de manera paralela, libremente, pues doña Jocelyn ejercía funciones como trabajadora dependiente para la empresa LAYNER, lo que reafirma que no existió un vínculo de subordinación y dependencia con el Hospital del Salvador, siendo este un requisito esencial para que la relación laboral sea calificada como tal.

En efecto establece, la demandante en el tiempo en que prestaba servicios para el Hospital del Salvador como funcionaria a honorarios, era trabajadora dependiente de la empresa LAYNER SpA. Rut 76.034.985-2, empresa con la cual el hospital tiene un vínculo comercial para que proporcione servicios de profesionales de apoyo para las áreas administrativas. Agrega que dichos servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para LAYNER SpA,

HBXEXEXXJSN

habrían sido prestados entre el 30 de septiembre de 2021 y agosto de 2022, según nos ha señalado el representante de dicha empresa.

Menciona que para efectos de recibir el pago, la demandante otorgaba las correspondientes boletas electrónicas de honorarios y se acreditaba mediante certificaciones, el cumplimiento de la prestación de los servicios, las que eran visadas por la enfermera supervisora. Dichos pagos eran imputados al Subtitulo 21 del presupuesto del Hospital del Salvador correspondiente a gastos de personal.

Precisa que a este respecto, debemos señalar que el propio Servicio de Impuestos Internos regula la prestación de servicios profesionales de manera 12 independiente, señalando lo siguiente: “Corresponde a los Profesionales y a las personas que ejercen actividades u operaciones lucrativas de forma independiente. En ellos predomina el trabajo personal basado en el conocimiento de una ciencia, arte, oficio o técnica, por sobre el empleo de máquinas, herramientas, equipos u otros bienes de capital. Adicionalmente en este tipo de categoría encontramos a las Sociedades de Profesionales, a los Directores de Sociedades Anónimas y a los Consejeros de este tipo de empresas.”

Narra que en este sentido, el servicio prestado por doña Joselyn, se condice absolutamente a la norma señalada para prestación de servicios de manera independiente ya que cabe hacer presente que las todas las boletas de honorarios emitidas por la demandante se realizaron bajo el siguiente giro “ENFERMERA LEY DE URGENCIA”

Señala que debido a un desempeño deficiente en sus labores, el día 20 de julio de 2022, la enfermera supervisora doña Margarita Aguilera Orellana, le notifica a la demandante que sus labores terminarían el día 18 de agosto de 2022, amparado en la causal sexta numeral 4° del contrato de prestación de servicios suscrito entre ambas partes, hecho que fue puesto en su conocimiento de la misma, mediante acta de notificación que ella misma suscribió.

En definitiva explica, entre el Hospital del Salvador y la demandante, se suscribieron contratos de prestación de servicios retribuidos a suma alzada por alerta sanitaria Covid-19, siendo el último de ellos el 1° de julio de 2022, sin existir vinculo de subordinación y dependencia. Agrega que en virtud de dichos servicios, la Sra. Vergara recibía una contraprestación en dinero y emitía la correspondiente boleta de honorarios electrónica, previo emisión de certificados de cumplimento de prestación de servicios suscritos por su supervisora.

Así dice, resulta evidente que los antecedentes de hecho no permiten la constatación del elemento de subordinación y dependencia, y, consecuentemente,

HBXEXEXXJSN

no procede la aplicación del Derecho del Trabajo a la relación o vínculo contractual.

Sostiene que en este escenario, consideramos que, en la especie, resulta plenamente aplicable el principio de la Teoría de los Actos Propios, en virtud de la cual, nadie puede ir válidamente contra sus propios actos, teoría que, por lo demás, se encuentra íntimamente ligada a la buena fe contractual.

Expone que en ese sentido, la jurisprudencia y la doctrina frente a pretensiones de estas características, en que se pretende reconvertir una relación civil en una de carácter laboral, han observado la necesidad de que concurran los siguientes requisitos en calidad de copulativos:

i) Que el sujeto activo que pretende la calidad de trabajador dependiente se encuentre de buena fe.

ii) Que el pretendido empleador en su calidad de sujeto pasivo haya ostentado la apariencia externa de su condición de empleador.

Indica que tratándose de la buena fe que se requiere del sujeto activo, en el caso del demandante, es necesario observar las manifestaciones externas que evidencien una situación de creencia o ignorancia compatible con la relación que se pretende como laboral.

Hace presente que como correlato de lo anterior, no es posible amparar en una situación de desconocimiento o ignorancia a quien se ha comportado durante toda la vigencia de la relación contractual de manera contraria a lo que pretende actualmente alegar, más aún cuando si se desempeñaba bajo vinculo de subordinación y dependencia mientras prestaba servicios a honorarios para el Hospital del Salvador.

En ese contexto fáctico establece, no corresponde al tribunal amparar a quien se comportó durante toda la relación contractual de manera contraria a lo que lo que ahora pretende alegar, habiendo el demandante validado en reiteradas ocasiones el vínculo de carácter civil que adquirió con el Hospital del Salvador. Así añade, no es posible observar la existencia de buena fe de parte del demandante, sino más bien la creación artificiosa de una oportunidad de obtener un beneficio pecuniario, abusando del derecho y de las acciones que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido en favor de los trabajadores.

Menciona que en caso de existir alguna controversia en relación al término anticipado del vínculo contractual, este debiese discutirse en el marco de la legislación civil o en su defecto, en sede administrativa, conociendo de alguna reclamación ante el ente contralor de los organismos públicos.

Precisa que a este respecto, y como todo organismo del Estado, el actuar del hospital se encuentra sometido al principio de legalidad consagrado en el

HBXEXEXXJSN

artículo 7° de la Constitución Política de la República, razón por la cual sus funciones y competencias sólo pueden ejercitarse en la medida que exista un precepto legal que lo llame a cumplirlas.

Narra que en ese sentido, no está autorizado por ley de presupuesto para contratar personas bajo la normativa del Código del Trabajo. En efecto añade, la existencia de trabajadores en organismos públicos sujetos al Código del Trabajo como alternativa al modelo del Estatuto Administrativo, se aplica de forma excepcional en un reducido grupo de instituciones o sólo para ciertos grupos de trabajadores dentro de una institución. Así agrega, es el legislador quien determina cuando es posible aplicar como régimen de personal el Código de Trabajo dentro de las instituciones públicas.

Advierte que en razón de lo anterior, y en cuanto a las pretensiones concretas contenidas en el libelo pretensor, creemos resulta improcedente la Indemnización por año de servicio, dado que el cese del vínculo contractual de produjo en virtud de lo establecido en la cláusula sexta del contrato de prestación de servicios, en los términos y condiciones acordadas por las partes.

Razona que tampoco corresponde indemnización por año de servicio, recargo legal, pago de feriado legal y cotizaciones previsionales y de cesantía por el tiempo trabajado. Vale la pena señalar que en el convenio de prestación de servicio suscrito por la demandante y el Hospital del Salvador, en ninguna cláusula especificaba la regulación de un sistema de periodo de feriado legal, concesión de días administrativos o similares, y que cualquier periodo de ausencia del actor era coordinado con la contraparte técnica.

Señala que tampoco es efectivo que se adeuden cotizaciones previsionales y de seguridad social a la demandante ni demás prestaciones exigidas, pues la naturaleza del contrato que las vinculaba no le hacía responsable de su retención y pago.

De este modo expone, debemos descartar que la demandante haya prestado servicios para mi representada bajo vínculo de subordinación y dependencia, como si lo hacía con la empresa LAYNER SpA, así como el hecho de que entre las partes de este juicio haya existido una relación amparada o regulada por las disposiciones del Código del Trabajo.

TERCERO: Que con fecha 22 de noviembre de 2022 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en ella con anuencia de las partes los siguientes hechos no controvertidos, a saber:

Existencia de una prestación de servicios entre las partes entre el 07 de junio de 2021 y 18 de agosto de 2022.

HBXEXEXXJSN

A continuación se llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo los siguientes **hechos a probar**:

a) Existencia de relación laboral entre las partes, continuidad de la misma, en la afirmativa, funciones desarrollas por la demandante y remuneración percibida.

b) Parte que puso término a la relación contractual, cumplimiento de las formalidades legales, en la afirmativa, causal invocada, hechos en que se funda, efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias.

c) De existir relación laboral, si las cotizaciones de seguridad social de la demandante se encuentran íntegramente pagadas.

d) De existir relación laboral, si la actora hizo uso de su feriado legal, en su caso, monto a compensar.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandante rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Contrato de fecha 1º de julio del 2022 suscrito entre las partes.

2. Acta de notificación de término anticipado del contrato, de fecha 20 de julio del
2022.

3. Contrato de fecha 7 de junio del 2021, suscrito con LAYNER SPA, como enfermera para prestar servicios en el Hospital del Salvador por media jornada AM.

4. Anexo de contrato suscrito con LAYNER SPA, de fecha 30 septiembre del 2021 que establece duración indefinida.

5. 23 mails, de la casilla institucional de mi representada con gestiones propias de Ley de Urgencias: - 11 y 30 de junio 2021 - 19 de julio 2021 - 10 y 27 de agosto 2021 - 30 de septiembre 2021 - 6 y 14 de octubre 2021 - 26 de noviembre 2021 - 10 y 21 de diciembre 2021 - 11 y 26 de enero 2022 - 8 de febrero 2022 - 7 de marzo 2022 - 12 y 25 de abril 2022 - 3 y 26 de mayo 2022 - 6 de junio 2022 - 6 de julio 2022 – 3 y 9 de agosto del 2022.

6. Certificado histórico AFP Habitat de fecha 4 de noviembre del 2022, correspondiente al periodo de la contratación.

II.- Testimonial:

HBXEXEXXJSN

Rindió la testifical de Diego Cepeda Silva, quien debidamente juramentado y dando razón de sus dichos señaló que conoce a la demandante trabajando en el Hospital Del Salvador desde el año pasado, desempeñándose en el área de ley de urgencia. Agrega que el vio que ella estaba trabajando en la parte económica de la Ley de Urgencias. Explica que la ley de urgencias, tenía que ver el rescate de pacientes que estaban en servicios privados y todo lo que conllevaba eso. Añade que él trabajaba en el computador de al lado, de lunes a viernes. Refiere que todas las funciones iban enfocadas en Ley de Urgencia. Expresa que en su momento existían dos enfermeros y se dio poco abasto y se postuló, todas las atenciones se aplicaban por Ley de Urgencia, no por Covid. Añade que la ley de urgencias esta desde que se creó en el año 2013. Agrega que hubo aumento de casos pero no netamente de pacientes covid. Contraexaminado señala que no se daba abasto porque existían muchos pacientes que debía verse en ley de urgencia. Sostiene que no sigue trabajando en el Hospital, siendo desvinculado de manera injusta, por lo que no está trabajando. Interrogado por el Tribunal señala el partió en marzo de 2022 y la actora estaba desde antes. Agrega que no atendían pacientes Covid. Añade que en el rescate había pacientes pero eran muy pocos. Añade que las personas covid le tocaba verlas a gestión de cama, añade que ellos veían la parte administrativa, agrega que enviaban correos de rescate, evaluar la parte clínica, gestionar camas. Agrega que ellos veían pacientes covid y no covid. Añade que el no demando al Hospital del Salvador.

IV.- Exhibición de documentos:

La parte demandante pidió se exhibieran los siguientes documentos, a saber:

1. Contratos de doña JOCELYN VERGARA desde el 7 de julio del 2021 a 30 de junio del 2022.

2. Registros de asistencia en el reloj control de todo el periodo laboral (cláusula quinta contrato)

3. Certificados de cumplimientos visados por enfermera supervisora de todo el periodo laboral.

4. Autorización de uso de vacaciones o la negativa en su caso que conste en el servicio.

El tribunal tiene por incorporada la prueba documental y exhibido los documentos señalados N° 1, 2 y 3 referente al documento N°4 la parte demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba, a saber:

HBXEXEXXJSN

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Copias de contratos de prestación de servicios retribuidos con horarios a suma alzada y declaraciones juradas anexas, suscritas por doña JOCELYN VERGARA CAMPOS, de fecha 1 de junio de 2021, 1 de julio de 2021, 1 de octubre 2021, 1 de noviembre de 2021, 1 de enero 2022, 1 de abril 2022 y 1 de julio de 2022.

2. Boletas de Honorarios emitidas por doña Jocelyn Vergara Campos para el Hospital del Salvador, números 29, 32, 33, 35,38, 39, 41, 42,43, 46,47, 48, 49, 50, 52, 53, 54 y 55.

3. Certificados de antecedentes y de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de la empresa Layner SpA, para el periodo comprendido entre los meses de junio de 2021 y julio de 2022, donde se verifica que doña Jocelyn Vergara ejercía funciones para esa empresa en dicho periodo.

4. Acta de notificación de fecha 20 de julio de 2022, y evaluación de desempeño de doña Jocelyn Vergara Campos.

II.- Testimonial:

Rindió la testifical de Andrés Villarroel Allende y Margarita Aguilera Orellana quienes legalmente juramentados expusieron:

El primero que no conocía personalmente a la actora, pero si sabe de su caso en calidad de subdirector de gestión y desarrollo de personas subrogante. Añade que la actora tenía un contrato a suma alzada por las contrataciones por el Covid y además tenía un contrato con la empresa Layner, que estaba bajo el subtítulo 22 del presupuesto. Agrega que se le contrata por el decreto 4 de 2020, de alerta sanitaria, que entrega facultades a los Hospitales Públicos para contratar para palear por la pandemia covid. Agrega que cuando parte una pandemia deben entregarle salud y las pandemias no tiene un resultado esperable y predecible y con las facultades que se le confirieron se contrató personal, para palear ese aumento, para atender los pacientes más graves. Refiere que no se contrataba para atender covid, porque no una cosa es atender en la camilla, pero también al aumentar los pacientes aumentan las gestiones administrativas, porque ellos trabajan con estadísticas y otros que se deben reportar al ministerio y por eso se decidió contratar para esa manera. Añade que durante la pandemia, la atención era oscilante, a veces estaban más o menos grave o eran más o menos pacientes, lo que llevaba a que hubiera diversas necesidades, logísticas y humanas. Agrega que el control de los prestadores de servicios de honorarios covid, se registró por control de asistencia porque eran muchos, porque era necesario determinar la

HBXEXEXXJSN

cantidad de personas y ellos tuvieron un aumento considerable, añade que ellos tenían 20 personas a honorarios normalmente, pero llegaron a tener 200 a 250 personas en esa calidad, por lo que se implementó esa forma de control. Agrega que el nivel de ausentismo es de 27,5 días por persona en un año, pero en tiempo de pandemia había personas que se enfermaron, fallecieron o estar en teletrabajo, por lo que toda la dotación completa del hospital se vio afectada en pandemia, siendo apoyados por las personas contratadas a honorarios. Interrogado señala que ellos pueden comprar servicios particular conforme el subtítulo 22 del presupuesto para compra de servicios. Añade que la actora prestaba servicios por ambos contratos. Agrega que ellos contrataron personal por aumentos de pacientes por covid, pero fue un aumento importante, porque siempre tienen un porcentaje de dineros para honorarios, por ejemplo para un transplante, pero en este caso, como hospitales públicos recibieron dineros para suplir los aumentos en la pandemia. Agrega que una cosa es atención directa de un paciente covid en una cama, pero también hay otras actividades que aumentaron por la cantidad de pacientes, registro estadístico. Añade que puede pasar que una persona contratada para covid tenga una menor carga y se le asigne para realizar tareas para pacientes no covid.

La segunda que conoce a la actora por cuanto trabajo con ella en el departamento que atiende pacientes. Explica que la ley revisaba las cuentas de los pacientes de ley de urgencia. Sostiene que el departamento se creó en el año 2021, añade que las cuentas ley de urgencia las revisaba el servicio de salud metropolitano oriente y en el año 2021, se traspasó al Hospital. Añade que como aumento los pacientes por el covid, se traspasó al Hospital y se determinó que se determinara que lo hiciera una enfermera. Contraexaminada señala que la actora recibía instrucciones de ella. Agrega que la demandante no tenía labores asistenciales sino administrativas, relacionadas con covid, porque las plataformas que se usaban eran del ministerio e incluía los pacientes covid. Señala que ella estaba de 08:00 a 17:00 de lunes a jueves y de 08:00 a 16:00 los viernes. Interrogada por el Tribunal señala que tenía 22 horas a honorarios y 22 horas por Layner. Señala que lo anterior se produjo porque el número de pacientes ley de urgencia subió en número y por ello no iba a alcanzar a revisar, por eso la necesidad llevo a aumentar 22 horas más de modo de cubrir un cargo de 44 horas semanales. Agrega que ella cuando deja de prestar servicios lo hizo por el mismo contrato. Añade que cuando se va la actora, quedó ella haciendo el trabajo de la demandante. Agrega que ella es jefa del departamento de gestión de pacientes, teniendo 4 pacientes a su cargo, entre ellos ley de urgencia.

III.- Oficios:

HBXEXEXXJSN

La parte demandada incorporo respuesta de oficio a la empresa Layner.

SEXTO: Que resulta un hecho pacifico del proceso que la actora prestó servicios para la demandada entre el 7 de junio de 2021 y 18 de agosto de 2022.

SEPTIMO: Que son hechos discutidos en juicio la existencia de una relación laboral entre las partes, las funciones desarrolladas por la demandante y la remuneración percibida y la parte que puso fin a la relación contractual, el cumplimiento de las formalidades legales, la causal invocada, hechos en que se funda, la efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias.

Que además de lo anterior, debe resolverse si las cotizaciones de seguridad social se encuentran íntegramente pagadas y si la demandante hizo uso de su feriado legal y en su caso, monto a compensar.

OCTAVO: Que atendido lo antes referido, la primera discusión de autos, radica en determina la naturaleza la relación existente entre la actora y la demandada de autos, toda vez que la primera indica que es de naturaleza laboral y el segundo una de carácter civil.

NOVENO: Que para la resolución del punto antes referido, resulta útil tener presente lo señalado en los artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, los que disponen en síntesis que el contrato de trabajo es una convención por la cual empleador y trabajador se obligan recíprocamente una a prestar servicios, bajo dependencia y subordinación y la otra a pagar por los mismos, debiendo presumirse la calidad de tal de toda labor que tenga esas características y por otra parte lo dispuesto en el artículo 3 letra a) y b) del cuerpo legal antes mencionado, el que señala que “empleador” es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo y “trabajador” es toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

DECIMO: Que asimismo debe tenerse en consideración uno de los principios que rigen nuestro derecho laboral, esto es el de primacía de la realidad en virtud del cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero (Américo Pla. Fundamentos de Derecho Laboral. Sergio Gamonal Contreras. Año 2008. Primera Edición. Página 120)

UNDECIMO: Que conforme a lo antes señalado, para determinar si estamos frente a una relación contractual de naturaleza laboral, más que basarse en aquello suscrito por las partes, debe estarse a la forma en la cual se desenvolvió la misma durante su vigencia, específicamente en relación a la develación de antecedentes que denoten la existencia de un vínculo de

HBXEXEXXJSN

subordinación y dependencia, los que según la jurisprudencia judicial y administrativa se demuestra en una serie de factores que pueden darse en mayor o menor medida, como obligación de asistencia del trabajador, continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, obligación del trabajador de ceñirse a las instrucciones y a los controles establecidos por el empleador, obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador y de acatar y obedecer sus instrucciones, derecho del empleador a dirigir al trabajador indicándole la forma y oportunidad de la ejecución de sus labores y supervigilancia o fiscalización del empleador en el desarrollo de las funciones que corresponden de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados (Código del Trabajo comentado. René Moraga Peña. Primera Edición. Año 2009. Página 13), continuidad de los servicios en el tiempo, exclusividad, reconocimiento de descanso semanal y anual, periodicidad en el pago de remuneraciones etc.

DUODECIMO: Que además debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo el que dispone "*Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.*

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

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

Que también debe tenerse a la vista, el artículo 10 de la Ley 18.834 el que dispone "*Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.*

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

HBXEXEXXJSN

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."

DECIMO TERCERO: Que para acreditar sus dichos la parte demandante incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos:

a) Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada suscrito con fecha 1 de julio de 2022, entre las partes, por medio del cual se indica que se contrata a la demandante como enfermera para desarrollar funciones en el departamento de gestión de clientes por Alerta Sanitaria Covid, siendo contratada para atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria covid, indicando además que dicha labor no es habitual, pero su ejecución es indispensable para cumplir con las actividades que debe desarrollar el Hospital y no puede lograrse por medio de sus recursos humanos propios y se retribuirá mediante un monto total a pagar de $2.473.500 por 291 horas del 01 de julio al 30 de septiembre de 2022, con un valor hora de $8500, lo que se cancelará de acuerdo a: Julio 107 hrs $909.500, Agosto 95 hrs $807.500 y Septiembre 89 hrs $756.500, sin reajuste alguno durante el periodo de vigencia del contrato.

Añade que deberá cumplir un registro diario de sus servicios prestados mediante el sistema de marcación de reloj control, en las distintas máquinas dispuestas para ello al interior del Establecimiento y los atrasos superiores a una hora, se deberán recuperar en tiempo, siendo el jefe de servicio quien supervise este cumplimiento, añadiendo que las ausencias por permisos y licencias serán descontadas de la remuneración mensual, el jefe de servicio deberá informarlo a RRHH y registrarlo en la certificación de cumplimiento.

Sostiene que el contrato tendría una duración entre el 01 de julio al 30 de septiembre de 2022.

b) Contrato de trabajo, de fecha 7 de junio de 2021, suscrito entre la demandante y Layner Spa, por medio del cual la actora se obliga a prestar servicios de enfermera y todas las demás actividades relacionadas directa o indirectamente con este cargo, es así, como en el ejercicio de sus funciones, deberá entre otras (sin que sea una enumeración taxativa), contribuir al funcionamiento administrativo eficaz, a través de un trabajo ordenado y oportuno, dar respuesta a los clientes internos y externo en forma respetuosa y cordial y obedecer y realizar instrucciones que le sean asignadas y apoyar en tareas administrativas al resto del equipo de trabajo ejerciendo sus labores en el Hospital del Salvador, obligándose la demandada al pago de un sueldo Base Mensual de $500.000, asignación de colación de $80.000 y asignación de Movilización de

HBXEXEXXJSN

$70.000. Asimismo las partes pactaron su duración hasta el 30 de junio de 2021 y como fecha de ingreso la antes referida.

c) Anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de septiembre de 2021, por medio del cual las partes indicadas en la letra anterior, acuerdan que el contrato de trabajo antes detallado se transforma en indefinido.

d) Acta de notificación de fecha 20 de julio de 2022, por medio del cual se le comunica a la actora por el Hospital del Salvador el término de los servicios el 18 de agosto de 2022.

e) Correos electrónicos que dan cuenta de comunicaciones de la demandante con diversos centros hospitalarios del país, en relación a cuentas objetadas.

f) Certificado Histórico de AFP Habitat de la demandante, de fecha 4 de noviembre de 2022, que da cuenta de que se encuentran enteradas las cotizaciones de seguridad social de la demandante entre el 7 de junio de 2021 y 18 de agosto de 2022.

Que asimismo incorporó mediante la exhibición de documentos:

a) Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada suscrito con fecha 1 de junio de 2021, entre las partes, por medio del cual se indica que se contrata a la demandante como enfermera para desarrollar funciones en el departamento de derivaciones y ley de urgencia por alerta sanitaria covid, siendo contratada para atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria covid, indicando además que dicha labor no es habitual, pero su ejecución es indispensable para cumplir con las actividades que debe desarrollar el Hospital y no puede lograrse por medio de sus recursos humanos propios y se retribuirá mediante un monto total a pagar de $637.500 por 75 horas 7 al 30 de junio de 2021, con un valor hora de $8500, sin reajuste alguno durante el periodo de vigencia del contrato.

Añade que deberá cumplir un registro diario de sus servicios prestados mediante el sistema de marcación de reloj control, en las distintas máquinas dispuestas para ello al interior del Establecimiento y los atrasos superiores a una hora, se deberán recuperar en tiempo, siendo el jefe de servicio quien supervise este cumplimiento, añadiendo que las ausencias por permisos y licencias serán descontadas de la remuneración mensual, el jefe de servicio deberá informarlo a RRHH y registrarlo en la certificación de cumplimiento.

Sostiene que el contrato tendría una duración entre el 7 a 30 de junio de 2021.

b) Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada suscrito con fecha 1 de julio de 2021, entre las partes, por medio del cual se indica que se

HBXEXEXXJSN

contrata a la demandante como enfermera para desarrollar funciones en el departamento de derivaciones y ley de urgencia por alerta sanitaria covid, siendo contratada para atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria covid, indicando además que dicha labor no es habitual, pero su ejecución es indispensable para cumplir con las actividades que debe desarrollar el Hospital y no puede lograrse por medio de sus recursos humanos propios y se retribuirá mediante un monto total a pagar de $2.346.000 por 276 horas entre el 1 de julio y 30 de septiembre de 2022, con un valor hora de $8500, correspondiendo el ,es de julio a 90 horas $765.000, agosto 95 $807.500 y septiembre 91 $773.500, sin reajuste alguno durante el periodo de vigencia del contrato.

Añade que deberá cumplir un registro diario de sus servicios prestados mediante el sistema de marcación de reloj control, en las distintas máquinas dispuestas para ello al interior del Establecimiento y los atrasos superiores a una hora, se deberán recuperar en tiempo, siendo el jefe de servicio quien supervise este cumplimiento, añadiendo que las ausencias por permisos y licencias serán descontadas de la remuneración mensual, el jefe de servicio deberá informarlo a RRHH y registrarlo en la certificación de cumplimiento.

Sostiene que el contrato tendría una duración entre el 1 de julio y 30 de septiembre de 2022.

c) Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada suscrito con fecha 1 de octubre de 2021, entre las partes, por medio del cual se indica que se contrata a la demandante como enfermera para desarrollar funciones en el departamento de derivaciones y ley de urgencia por alerta sanitaria covid, siendo contratada para atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria covid, indicando además que dicha labor no es habitual, pero su ejecución es indispensable para cumplir con las actividades que debe desarrollar el Hospital y no puede lograrse por medio de sus recursos humanos propios y se retribuirá mediante un monto total a pagar de $722.500 por 85 horas entre el 1 al 31 de junio de 2021, con un valor hora de $8500, sin reajuste alguno durante el periodo de vigencia del contrato.

Añade que deberá cumplir un registro diario de sus servicios prestados mediante el sistema de marcación de reloj control, en las distintas máquinas dispuestas para ello al interior del Establecimiento y los atrasos superiores a una hora, se deberán recuperar en tiempo, siendo el jefe de servicio quien supervise este cumplimiento, añadiendo que las ausencias por permisos y licencias serán descontadas de la remuneración mensual, el jefe de servicio deberá informarlo a RRHH y registrarlo en la certificación de cumplimiento.

HBXEXEXXJSN

Sostiene que el contrato tendría una duración entre el 1 a 31 de octubre de 2021.

d) Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada suscrito con fecha 1 de noviembre de 2021, entre las partes, por medio del cual se indica que se contrata a la demandante como enfermera para desarrollar funciones en el departamento de derivaciones y ley de urgencia por alerta sanitaria covid, siendo contratada para atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria covid, indicando además que dicha labor no es habitual, pero su ejecución es indispensable para cumplir con las actividades que debe desarrollar el Hospital y no puede lograrse por medio de sus recursos humanos propios y se retribuirá mediante un monto total a pagar de $.598.000 por 188 horas entre el 1 de noviembre al 31 de diciembre, ambos de 2021, con un valor hora de $8500, a razón de $782.000 en noviembre y $816.000 en diciembre, sin reajuste alguno durante el periodo de vigencia del contrato.

Añade que deberá cumplir un registro diario de sus servicios prestados mediante el sistema de marcación de reloj control, en las distintas máquinas dispuestas para ello al interior del Establecimiento y los atrasos superiores a una hora, se deberán recuperar en tiempo, siendo el jefe de servicio quien supervise este cumplimiento, añadiendo que las ausencias por permisos y licencias serán descontadas de la remuneración mensual, el jefe de servicio deberá informarlo a RRHH y registrarlo en la certificación de cumplimiento.

Sostiene que el contrato tendría una duración entre el 1 de noviembre a 31 de diciembre de 2021, ambos de 2021.

e) Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada suscrito con fecha 1 de enero de 2022, entre las partes, por medio del cual se indica que se contrata a la demandante como enfermera para desarrollar funciones en el departamento de derivaciones y ley de urgencia por alerta sanitaria covid, siendo contratada para atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria covid, indicando además que dicha labor no es habitual, pero su ejecución es indispensable para cumplir con las actividades que debe desarrollar el Hospital y no puede lograrse por medio de sus recursos humanos propios y se retribuirá mediante un monto total a pagar de $2.235.000 por 263 horas entre el 1 de enero al 31 de marzo, ambos de 2022, con un valor hora de $8500, en enero por 86 horas $731.000, febrero por 82 horas $697.000 y marzo por 95 horas por $807.500, sin reajuste alguno durante el periodo de vigencia del contrato.

Añade que deberá cumplir un registro diario de sus servicios prestados mediante el sistema de marcación de reloj control, en las distintas máquinas dispuestas para ello al interior del Establecimiento y los atrasos superiores a una

HBXEXEXXJSN

hora, se deberán recuperar en tiempo, siendo el jefe de servicio quien supervise este cumplimiento, añadiendo que las ausencias por permisos y licencias serán descontadas de la remuneración mensual, el jefe de servicio deberá informarlo a RRHH y registrarlo en la certificación de cumplimiento.

Sostiene que el contrato tendría una duración entre el 1 de enero a 31 de marzo ambos de 2022.

f) Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada suscrito con fecha 1 de abril de 2022, entre las partes, por medio del cual se indica que se contrata a la demandante como enfermera para desarrollar funciones en el departamento de derivaciones y ley de urgencia por alerta sanitaria covid, siendo contratada para atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria covid, indicando además que dicha labor no es habitual, pero su ejecución es indispensable para cumplir con las actividades que debe desarrollar el Hospital y no puede lograrse por medio de sus recursos humanos propios y se retribuirá mediante un monto total a pagar de $2.269.500 por 267 horas entre el 1 de abril a 30 de junio, ambos de 2022, con un valor hora de $8500, en abril por 86 horas $731.000, mayo por 95 horas $807.500 y junio por 86 horas por $731.000, sin reajuste alguno durante el periodo de vigencia del contrato.

Añade que deberá cumplir un registro diario de sus servicios prestados mediante el sistema de marcación de reloj control, en las distintas máquinas dispuestas para ello al interior del Establecimiento y los atrasos superiores a una hora, se deberán recuperar en tiempo, siendo el jefe de servicio quien supervise este cumplimiento, añadiendo que las ausencias por permisos y licencias serán descontadas de la remuneración mensual, el jefe de servicio deberá informarlo a RRHH y registrarlo en la certificación de cumplimiento.

Sostiene que el contrato tendría una duración entre el 1 de abril al 30 de junio ambos de 2022.

g) Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada suscrito con fecha 1 de julio de 2022, entre las partes, por medio del cual se indica que se contrata a la demandante como enfermera para desarrollar funciones en el departamento de gestión de clientes por Alerta Sanitaria Covid, siendo contratada para atención y cuidado de pacientes por alerta sanitaria covid, indicando además que dicha labor no es habitual, pero su ejecución es indispensable para cumplir con las actividades que debe desarrollar el Hospital y no puede lograrse por medio de sus recursos humanos propios y se retribuirá mediante un monto total a pagar de $2.473.500 por 291 horas del 01 de julio al 30 de septiembre de 2022, con un valor hora de $8500, lo que se cancelará de acuerdo a: Julio 107 hrs $909.500,

HBXEXEXXJSN

Agosto 95 hrs $807.500 y Septiembre 89 hrs $756.500, sin reajuste alguno durante el periodo de vigencia del contrato.

Añade que deberá cumplir un registro diario de sus servicios prestados mediante el sistema de marcación de reloj control, en las distintas máquinas dispuestas para ello al interior del Establecimiento y los atrasos superiores a una hora, se deberán recuperar en tiempo, siendo el jefe de servicio quien supervise este cumplimiento, añadiendo que las ausencias por permisos y licencias serán descontadas de la remuneración mensual, el jefe de servicio deberá informarlo a RRHH y registrarlo en la certificación de cumplimiento.

Sostiene que el contrato tendría una duración entre el 01 de julio al 30 de septiembre de 2022.

h) Certificados de cumplimiento, los que indican que cumple las funciones para las cuales fue contratada.

i) Registro de asistencia que dan cuenta de marcaciones de la actora.

Que finalmente aparejo la testimonial de autos.

DECIMO CUARTO: Que por su parte la demandada incorporó en la audiencia de juicio las contratos a honorarios antes detallados.

Que asimismo aparejó boletas de honorarios electrónicas de la actora del periodo que va de junio a diciembre de 2021 y enero y marzo a agosto de 2022, correspondientes a las 29, 32, 35, 38, 39, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54 y 55.

Que además aparejó certificado de antecedentes laborales y previsionales obtenidos por la demandada, respecto de la prestación de servicios de la actora para ella en régimen de subcontratación por el periodo que va de junio de 2021 a julio de 2022.

Que asimismo incorporó notificación de término de servicios antes detallado e informe de desempeño en el cual se indica que la demandante no posee iniciativa, no es proactiva y no presenta plan de mejora.

Que por otra parte agregó respuesta de oficio de Layner SPA, en el cual se señaló que la demandante prestó servicios para ella desde el 07/06/2021 hasta el 18/08/2022 y que el término de los servicios se produjo por necesidades de la empresa.

Que también rindió la testimonial.

DECIMO QUINTO: Que de acuerdo a los medios de prueba antes detallados precedentemente, es posible determinar que la actora fue contratada a honorarios desde el 7 de junio de 2021, suscribiéndose al menos 7 contratos a honorarios, con duración de uno a tres meses, recibiendo mes a mes una

HBXEXEXXJSN

contraprestación en dinero por sus actividades, la que era pactada en los mismos convenios.

DECIMO SEXTO: Que luego de los contratos a honorarios, correos electrónicos y testimonial de autos, se concluye que la demandante prestó servicios en el departamento de gestión de pacientes, revisando las cuentas de los pacientes de ley de urgencia.

DECIMO SEPTIMO: Que además de lo anterior, se probó en el proceso que la demandante debía registrar su horario de ingreso y salida.

DECIMO OCTAVO: Que finalmente se desprende que la demandante sostuvo una relación laboral con la empresa Layner SPA, entre el 07/06/2021 hasta el 18/08/2022, realizando sus funciones para la demandada de autos, mismas para las cuales fue contratada a honorarios por esta última.

DECIMO NOVENO: Que atendido los hechos que se han dado por establecidos, no es posible sino para esta juez, concluir la existencia de un vínculo laboral entre las partes entre el 7 de junio de 2021 y 18 de agosto de 2022, toda vez que las actividades para las cuales fue contratada la actora, se alejaban de la accidentalidad y especificidad requerida por el artículo 10° de la Ley 18.834, al haberse desempeñado en labores propias y permanentes del servicio, como es la gestión de pacientes, revisando las cuentas de los pacientes de ley de urgencia, las que al termino de los servicios de la demandante continuaron siendo ejecutadas por la jefa de la actora.

Que además de lo anterior, la demandante fue contratada en forma laboral por un tercero, para desempeñar las mismas labores para las cuales fue contratada a honorarios por la demandada de autos, de manera tal que las labores por ella desempeñadas eran parte de las funciones propias y habituales de la demandada.

Que a lo ya dicho, debe sumarse la circunstancia de que en los contratos a honorarios se hace referencia a la atención y cuidado de pacientes Covid, lo que no ocurrió en la especie.

Que finalmente, si bien es atendible aquello indicado por la demandada, en orden a que la contratación de la actora se orientó a hacer frente al aumento de actividades producto de la pandemia Covid y es un hecho público y notorio la existencia de aquella, cabe indicar que la misma, se encuentra presente desde marzo de 2020 y es sabido que alerta sanitaria producto de aquella se extenderá hasta el 31 de agosto de 2022, por lo que la necesidad o no de la labor de la actora, a saber el aumento o disminución de pacientes Covid, debió ser probada por la demandada, lo que no hizo, máxime si conforme indicó el propio testigo de

HBXEXEXXJSN

la demandada Andres Villarroel, se debieron contratar alrededor de 200 a 250 personas a honorarios para afrontar el aumento de trabajo a propósito de la pandemia.

VIGESIMO: Que habiéndose emitido pronunciamiento respecto de la existencia de una relación laboral, determinándola, corresponde resolver acerca del despido reclamado por el demandante.

VIGESIMO PRIMERO: Que al efecto ambas partes incorporaron el acta de notificación de término de los servicios, que sólo indica aquello.

VIGESIMO SEGUNDO: Que encontrándose establecida la existencia de una relación laboral, la época y forma de conclusión de la misma y no cumpliendo aquella con el estándar requerido por el artículo 162 del Código del Trabajo, ya que no se efectuó ninguna comunicación formal del término de los servicios y siendo además tal situación improcedente, ya que la actora se desempeñó bajo un vínculo de subordinación y dependencia a través de al menos 7 contratos a plazo fijo, lo que no era posible de conformidad al artículo 159 n° 4 del Código del Trabajo, transformándose la relación laboral en indefinida, se concluye que el despido que fue objeto la demandante es injustificado.

VIGESIMO TERCERO: Que, habiéndose declarado injustificado el despido de que fue objeto la actora y conforme lo dispone el artículo 168 inciso penúltimo del Código del Trabajo, se establecerá que el término de la relación que unió a las partes se produjo por necesidades de la empresa con fecha 18 de agosto de 2022, teniendo además derecho el trabajador a las prestaciones contenidas en el artículo 162 y 168 del mismo cuerpo legal.

VIGESIMO CUARTO: Que, atendido el mérito de lo señalado en los considerandos precedentes, se acogerá lo solicitado por la demandante, en lo referente a la indemnización contemplada en el inciso cuarto del artículo 162, esto es la indemnización sustitutiva del aviso previo, teniendo para ello como valor de su última remuneración la suma de $807.500, correspondiente a lo demandado en autos, menor a la suma bruta de la boleta de honorarios de julio de 2022, según da cuenta aquella.

VIGESIMO QUINTO: Que, de la misma forma, se dará lugar a lo solicitado por la demandante en cuanto se le concede el pago de la indemnización por un año de servicio, por el periodo que prestó servicios entre el 7 de junio de 2021 y 18 de agosto de 2022.

Que, siendo la última remuneración percibida por la trabajadora ascendente a $807.500 y habiendo prestado servicios la actora a la demandada por el lapso de 1 año y 2 meses, entre las fechas indicadas precedentemente, la suma debida por este concepto asciende a la suma de $807.500, la cual se aumentará en un

HBXEXEXXJSN

50% conforme lo dispone el inciso primero del artículo 168 letra b) del Código antes indicado, ascendente a $403.750.

VIGESIMO SEXTO: Que en cuanto al feriado reclamado, no habiéndose probado su uso y/o pago, se acogerá la demanda en este capítulo.

VIGESIMO SEPTIMO: Que en cuanto al pago de las cotizaciones previsionales y de seguro de cesantía, no encontrándose la demandada autorizada para el pago de esas cantidades de dinero conforme el mandato legal que las rige, se desestimará la demanda a su respecto.

Que así lo ha resuelto la Excma. Corte Suprema en sentencia de reemplazo de 21 de julio de 2021, causa rol N° 1.597-2020, la que resolvió: "*Quinto: Que, sin embargo, no se concederán las cotizaciones de seguridad social reclamadas, ni la nulidad del despido, las primeras porque se estableció que la actora se obligó a enterarlas en los organismos pertinentes, en concordancia con lo establecido en el Título IV de la Ley 20.255; "y, en cuanto a la sanción consagrada en los incisos quinto a séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, porque, si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, la regla general en esta materia es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse el hecho de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo de base.*

Sin embargo, dicha conclusión varía cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, pues, a juicio de esta Corte, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, por otro lado, la aplicación –en estos casos–, de la sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que

HBXEXEXXJSN

incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad de la actora, que denunciaba el quebrantamiento de los preceptos normativos indicados".

VIGESIMO OCTAVO: Que los demás medios de prueba, en nada modifican lo resuelto por lo que se omitirá un análisis pormenorizado de los mismos.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA**:

I.- Que **SE ACOGE** la demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de indemnizaciones interpuesta en autos por **JOCELYN VERGARA CAMPOS** en contra del **HOSPITAL DEL SALVADOR,** sólo en cuanto:

a) se declara la existencia de una relación laboral entre las partes entre el 7 de junio de 2021 y 18 de agosto de 2022.

b) se declara injustificado el despido que fue objeto la actora.

c) se declara que el término de los servicios de la actora se produjo por necesidades de la empresa, con fecha 18 de agosto de 2022.

d) la demandada deberá pagar la suma de $807.500 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

e) la demandada deberá pagar la suma de $807.500, por concepto de indemnización por años de servicio, aumentada en un 50% conforme lo dispone el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, ascendente a $403.750.

f) que la demandada deberá pagar la suma de $403.750 por concepto de feriado reclamado.

g) que todas las sumas señaladas deberá pagarse con los intereses y reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- Que **SE RECHAZA** la demanda de autos, en relación a la acción de nulidad de despido y cobro de cotizaciones previsionales y seguro de cesantía.

III.- Que **NO SE CONDENA** en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia definitiva, devuélvanse los documentos guardados en custodia.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-6447-2022

RUC: 22-4-0435076-9

HBXEXEXXJSN

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Angélica Paulina Pérez Castro
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Tres de abril de dos mil veintitrés
10:57 UTC-4

HBXEXEXXJSN

A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl