



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS  
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON CONTRATO A HONORARIOS  
A SUMA ALZADA DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ, AÑO  
2016”

TESIS PARA OPTAR

AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR PÚBLICO

Y AL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**KATHERINNE PHAOLA ESTRADA HERRERA**

PROFESOR GUÍA

OSVALDO PIZARRO PULGATTI

**Valparaíso, Enero 2017**

## AGRADECIMIENTOS

*A mi hija Josefa León,  
Hija, eres mi orgullo y mi gran motivación,  
libras mi mente de todas las adversidades que se presentan,  
y me impulsas a cada día superarme y no rendirme.*

*No es fácil, eso lo sé, pero gracias a ti  
este paso que daré tiene un sabor más dulce.  
Muchas gracias por acompañarme en este camino.*

*A mis Padres y Hermanos,  
Por su amor incondicional  
y hacerme sentir orgullosa de dónde vengo  
y marcar hacia dónde voy,  
por siempre instruirme a ser perseverante  
y enseñarme que con esfuerzo todo se logra.  
Ustedes son los cimientos de mi desarrollo.*

*Gracias por cada consejo  
y sobre todo gracias por el amor tan grande que me dan.*

*A mi novio Rodrigo León,  
La ayuda que me has brindado  
ha sido sumamente importante,  
estuviste a mi lado en los momentos  
y situaciones más difíciles, siempre apoyándome.*

*No fue sencillo culminar este proyecto, pero estando a tu lado  
todo fue más ameno.*

*Eres mi compañero de vida,  
mi amigo, mi consejero  
y mi complemento hacia la felicidad.*

*A mis amigas,  
Que han forjado mi camino y se transformaron  
en un apoyo incondicional en esta etapa.  
Gracias por la motivación que me brindaron  
Y por no dejar que nunca bajara los brazos.*

*A la Familia de mi novio,  
Por el cariño constante,  
el apoyo incondicional,  
y la dedicación entregada  
para poder terminar esta etapa.*

*A mis profesores,  
Gracias por su tiempo, por su apoyo,  
así como por la sabiduría que me  
transmitieron en el desarrollo  
de mi formación profesional.*

## Contenido

RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	6
INTRODUCCIÓN .....	7
<b>CAPÍTULO I: CALIDAD EN EL EMPLEO .....</b>	<b>9</b>
1.1 CONCEPTO DE CALIDAD EN EL EMPLEO.....	9
1.1.1 INDICADORES QUE DETERMINAN O MIDEN LA CALIDAD EN EL EMPLEO .....	10
1.2 CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL .....	11
1.3 SATISFACCIÓN LABORAL .....	12
1.3.1 AMBIENTE LABORAL.....	13
<b>CAPÍTULO II: CODIGO DEL TRABAJO .....</b>	<b>14</b>
2.1 DERECHO LABORAL .....	14
2.2 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO .....	15
2.2.1 CONCEPTO DE DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN LABORAL.....	15
2.2.2 ESCRITURACIÓN .....	16
2.2.3 ELEMENTOS O REQUISITOS QUE JURÍDICAMENTE DAN ORIGEN A LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO .....	16
2.2.4 CLÁUSULAS MÍNIMAS DEL CONTRATO .....	17
2.3 ORDEN PÚBLICO LABORAL.....	18
2.4 CONCEPTO DE PRINCIPIO.....	18
2.4.1 EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	19
2.4.2 PRINCIPIO PROTECTOR .....	19
2.4.3 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL.....	19
2.4.4 PRINCIPIO PRIMACÍA DE LA REALIDAD .....	20
2.4.5 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS .....	20
<b>CAPITULO III LEY Nº 18.695, ORGANICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES.....</b>	<b>21</b>
3.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA MUNICIPALIDAD .....	21
3.2 ORGANIZACIÓN INTERNA Y REGIMEN DEL PERSONAL “ESTATUTO ADMINISTRATIVO” .....	21
3.2.1 PERSONAL DE PLANTA .....	22
3.2.2 EMPLEO A CONTRATA.....	23
3.2.3 CONTRATACIÓN A HONORARIOS.....	24
3.3 NOCIÓN DEL CONTRATO DE HONORARIOS Y DEL DERECHO COMÚN O CIVIL .....	25
<b>CAPITULO IV: EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CIVILES “CONTRATO A HONORARIO” .....</b>	<b>27</b>

4.1	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS INMATERIALES.....	27
4.2	NATURALEZA JURÍDICA DE LA FUNCIÓN.....	27
4.3	SIMILITUDES CON EL CONTRATO DE TRABAJO.....	28
4.4	TIPOS DE LABORES FACULTADAS POR LA LEGISLACIÓN PARA SER DESARROLLADAS POR LOS TRABAJADORES A HONORARIOS MUNICIPALES.....	28
4.4.1	INHABILIDADES DE SUS FUNCIONES.....	29
4.5	DURACIÓN DEL CONTRATO.....	29
4.6	TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS.....	30
4.7	BENEFICIOS O ACUERDOS QUE SE PUEDEN PACTAR.....	31
4.7.1	LICENCIAS MÉDICAS Y EL FUERO MATERNAL.....	31
4.7.2	SEGURIDAD SOCIAL.....	31
4.8	EMPLEABILIDAD A HONORARIOS.....	32
4.9	COMPARACIÓN DE CONTRATACIÓN A HONORARIO A SUMA ALZADA AÑO 2011 Y 2016 EN MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ.....	33
4.10	POSICIÓN JURISPRUDENCIAL.....	34
4.11	EL DESEQUILIBRIO ENTRE DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE POSEEN LOS TRABAJADORES A HONORARIOS.....	35
4.12	INCOHERENCIA ENTRE LA NORMATIVA Y LA REALIDAD.....	36
4.13	APLICACIÓN DE LA NORMATIVA.....	38
	<b>CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>41</b>
5.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	41
5.2	FUNDAMENTACIÓN.....	42
5.3	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	42
5.4	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
5.5	DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	43
5.5.1	UNIVERSO Y MUESTRA.....	44
5.5.2	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	45
5.5.3	VARIABLES DEL ESTUDIO:.....	46
5.5.4	VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	46
5.6	RESULTADOS ESPERADOS.....	47
	<b>CAPITULO VI: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....</b>	<b>49</b>
6.1	CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.....	49
6.1.1	GÉNERO Y EDAD.....	49
6.1.2	NIVEL EDUCACIONAL.....	50

6.1.3 SUELDO.....	50
6.1.4 LABOR QUE DESEMPEÑA .....	51
6.1.5 TIEMPO QUE EL TRABAJADOR LLEVA CON CONTRATO A HONORARIO Y LA JORNADA LABORAL QUE DESEMPEÑA. ....	52
6.1.6 FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA.....	52
6.1.7 DEPARTAMENTO DONDE DESEMPEÑA SUS FUNCIONES.....	53
6.1.8 TIENE O NO CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE SU CONTRATO .....	53
6.1.9 SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE SI ¿CUAL SERIA LA NORMATIVA?.....	54
6.1.10 PERCEPCIÓN SOBRE LA CALIDAD DE EMPLEO .....	55
<b>VII CONCLUSIÓN .....</b>	<b>58</b>
<b>VIII BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>61</b>
<b>IX ANEXOS.....</b>	<b>63</b>
9.1 MODELOS DE CALIDAD LABORAL.....	63
9.2 NÓMINA PERSONAL HONORARIOS SUMA ALZADA MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ PERIODO 2016 .....	65
9.3 ENCUESTA .....	71
9.4 ALFA DE CRONBACH.....	76

## RESUMEN

La presente investigación dará a conocer la percepción de calidad laboral que tienen los trabajadores que se encuentran con contrato de honorarios a suma alzada en la Ilustre Municipalidad de Quilpué. Para la investigación se definirán conceptos claves respecto de las normas laborales y cómo ésta clase de contrato ha llegado a ser un sistema normativo flexible que trae inserto indefensión e incertidumbre socio-laboral a esta clase trabajadora. Esta sobre utilización irregular de la modalidad de contratación a honorarios al interior de la administración del Estado, es un fenómeno que se ha naturalizado en el cumplimiento de las funciones gubernamentales, llegando a ser un mecanismo bajo regímenes de subordinación y dependencia, y no destinado a tareas esporádicas o específicas como debería ser. Lo complejo de lo mencionado anteriormente, es que pone en peligro la observancia al Orden Público Laboral y el reconocimiento de derechos laborales mínimos consagrados a favor de todo ciudadano. Es necesario lograr que las personas que trabajan bajo éste sistema obtengan la calidad de funcionarios públicos en su plenitud, y así obtengan la tan deseada estabilidad laboral.

## ABSTRACT

The present investigation will reveal the perception of work quality experienced by workers who are independent contractors at sum raised in the Municipalidad de Quilpué. For this research, key concepts will be defined regarding labor standards and how this type of contract has become a flexible normative system that brings defenselessness and socio-labor uncertainty to this working class. This irregular use of this modality of contract within the State administration is a phenomenon that has become naturalized in the fulfillment of governmental functions, becoming a mechanism under regimes of subordination and dependency, and not intended to Sporadic or specific tasks as it should be. The complex of the aforementioned is that it endangers the observance of Public Labor Order and the recognition of minimum labor rights consecrated in favor of every citizen. It is necessary to ensure that the people who work under this system obtain the quality of civil servants in their fullness, and thus obtain the much desired labor stability.

## INTRODUCCIÓN

El recurso humano es el factor esencial con que cuentan las organizaciones para conseguir sus objetivos, misiones, o cualquier otro fin que se propongan, por tanto, resulta indispensable que las mismas tengan muy presente las necesidades de quienes trabajan en ella. Todo tipo de organización está compuesta por personas y sin ellas no podrían existir. Dicho lo anterior los Municipios actualmente deben asumir nuevos roles, por lo tanto requieren de mayor personal para el cumplimiento de sus fines. Es de suma importancia que si surge un aumento en el personal, también aumente la preocupación por la mejora de las condiciones laborales de éstos.

Hoy en día se puede identificar un escenario bastante alertador con respecto a la calidad laboral en la que se encuentran los trabajadores con contrato a honorarios en la Administración Municipal, ya que se ha validado un modelo de empleo, donde conviven distintas categorías de trabajadores, y por ende, hay algunos que gozan de más derechos y garantías que otros, situación contraria al principio de igualdad y no discriminación, que por mandato constitucional el Estado debe garantizar a todos sus ciudadanos. Para estudiar la problemática se procurará establecer y desarrollar cuestiones propias del Código Civil y Código del trabajo, que confluyen en la situación de esta clase de trabajadores y que resultan primordiales para comprender la problemática en estudio.

Para dar respuesta a los objetivos propuestos, la metodología que se utilizará es de carácter Mixto. Este método implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos. El tipo de estudio será de tipo descriptivo, en el cual se aplicará una encuesta de preguntas cerradas y de tipo escala de Likert sobre percepción de Calidad Laboral. El cuestionario se conformará de 5 dimensiones las cuales se basarán en función de los objetivos específicos que se persiguen en la investigación. Para estos efectos, en la primera parte de estudio se resuelven algunos temas conceptuales para adentrarnos en la problemática en sí. Luego se identificarán los indicadores que permitan medir la calidad de empleo. Por otra parte se buscará aclarar la naturaleza jurídica de este tipo de contrato y los mecanismos que las Municipalidades utilizan para la contratación del mismo, de esta manera se podrá verificar las condiciones, y alcance de la normativa las cuales actuarán como guía para finalmente analizar la realidad en cuanto a Calidad Laboral que vive esta clase de trabajadores (as) en la Ilustre Municipalidad de Quilpué. Tomando en cuenta este escenario, y considerando la importancia de ser sujetos

ligados a lo Público, es que se debe tratar la problemática en profundidad ante la escasa doctrina existente y la abundante necesidad de respuestas por parte de los trabajadores que se han visto marginados de un régimen de protección jurídica.

## **CAPÍTULO I: CALIDAD EN EL EMPLEO**

Para abordar la siguiente investigación, resulta de vital importancia, realizar las aclaraciones y alcances conceptuales que nos permitan adentrarnos y entender la dimensión del objeto de estudio. Hoy en día La preocupación por la calidad laboral ha sido un tema recurrente no solo en el contexto académico, sino también entre los agentes implicados en el mundo laboral. El factor humano es uno de los componentes esenciales con los que cuentan las organizaciones para conseguir sus objetivos, misiones, o cualquier otro fin que se propongan, por tanto, resulta indispensable que las mismas tengan muy presente las necesidades de quienes trabajan en ella. Un armónico clima de trabajo, condiciones de seguridad, buen trato humano y una remuneración justa en función de las tareas o cargo que desempeña el trabajador se cuentan entre las necesidades más notables a satisfacer para que el empleado se encuentre a gusto en su ambiente de trabajo y luego esto se traduzca en buenos rendimientos.

### **1.1 CONCEPTO DE CALIDAD EN EL EMPLEO**

El concepto de calidad del empleo requiere un marco de referencia con múltiples variables, ninguna variable por si sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones o claves que lo definen. En base a lo anterior, el trabajo no lo tenemos que ver solamente como un factor de producción o una fuerza impulsora para el desarrollo económico, sino que debemos verlo como aquel que también proporciona identidad, ya que es un medio clave para la integración en la sociedad y, para la gran mayoría de las personas, es la fuente principal de ingreso y la base de subsistencia. Por ende, “Un empleo de calidad debería: ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo” (CEPAL, 2011, pág. 14). Estos aspectos son inseparables, interrelacionados y mutuamente complementarios, y aunque algunos podrían ser más importantes que otros en situaciones específicas, todos deben ser cubiertos simultáneamente (posiblemente en diferentes grados). El no promover uno de ellos llevaría a un resultado no óptimo, puesto que las sinergias no serían explotadas completamente.

### 1.1.1 INDICADORES QUE DETERMINAN O MIDEN LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Los principales determinantes de la calidad de empleo son el contexto económico y productivo, y la institucionalidad laboral. El primero es determinado por una combinación específica de los factores de producción, a la cual se le aplican normas legales o negociadas, que influyen en el proceso productivo. Por otra parte, el segundo define los aspectos adicionales los cuales inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo y que influyen además en los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación.

“El contexto económico-productivo se expresa, sobre todo, en la productividad laboral media de una economía, la que influye en la capacidad de mejorar la calidad de los puestos de trabajo y de los empleos, dado que es un factor determinante respecto al margen de beneficios que una empresa puede ofrecer a los trabajadores” (CEPAL, 2011). Esta relación se observa en una economía específica en el conocido vínculo entre la productividad media de una rama de actividad y los salarios medios que se pagan en ella. Esto es así debido a que hay componentes de la calidad de empleo que generan costos, y la capacidad de las economías y de las sociedades de cubrir estos costos depende de los recursos disponibles. Por lo tanto, es de suponer que existe una correlación positiva entre la productividad y la calidad de los puestos de trabajo. Sin embargo, la relación entre ellas no es unilateral. La conceptualización más conocida sobre un impacto positivo de la calidad de empleo en la productividad es la noción de salarios de eficiencia. Según este concepto, salarios por encima del equilibrio estimulan, por diferentes motivos, según el enfoque teórico, el esfuerzo y compromiso en el trabajo y la permanencia en un puesto dado, lo que contribuye a la generación de capital humano específico, con la incidencia correspondiente en una mayor productividad. Otra variable para la cual se reconoce dinámicas de retroalimentación con la productividad es la jornada de trabajo. En efecto, históricamente reducciones de las horas trabajadas, impuestas por mandato legal, han incentivado aumentos de la productividad, mientras niveles más altos de productividad han facilitado reducciones del tiempo de trabajo. Algo similar se puede argumentar respecto a la correlación positiva entre un proceso de alta productividad y un ambiente físico de buena calidad. A ello contribuyen los siguientes aspectos:

- a) Los procesos de producción de alta productividad suelen emplear personal de alto nivel de calificación, quienes por su parte tienen ciertas exigencias respecto al ambiente físico de su puesto de trabajo y cierto poder de negociación; b) una interrupción del proceso productivo causado por un accidente tiende a generar costos más elevados en la

producción de alta productividad, entre otros, por lo elevados costos fijos; c) el buen funcionamiento de maquinaria con la alta tecnología incorporada suele depender de un ambiente físico no contaminado. (CEPAL, 2011, pág. 18).

Por otra parte, la importancia de la necesidad humana varía según la cultura de cada individuo y cada organización. En consecuencia, la calidad laboral no sólo está determinada por las características individuales (necesidades, valores, expectativas) o situacionales (estructura organizacional, tecnologías, sistemas de recompensas, políticas externas), sino también, y sobre todo, por la actuación sistemática de estas características individuales y organizacionales.

Existen diferentes modelos de Calidad Laboral, entre los más destacados se encuentran los de Nadler y Lawler; Hackman y Oldhan y Walton (Ver anexo N°9.1). Los aspectos comunes entre estos modelos se centran en:

- Compensación justa y adecuada
- Condiciones de seguridad y de salud
- Empleo y desarrollo de la capacidad
- Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad

Según estos autores, las dimensiones del cargo son determinantes en la Calidad de vida laboral, porque ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción en el cargo y automotivan a las personas en el trabajo. Cuando las organizaciones no velan por la calidad de vida laboral de sus empleados, pueden ocurrir efectos negativos del trabajo en ellos, con los correspondientes costos materiales y humanos de la organización.

## **1.2 CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

En un sentido amplio el concepto de productividad, es un afín a la Economía, el cual hace referencia a la relación entre la cantidad de productos obtenidos mediante un sistema productivo y los recursos empleados en su producción. Por lo anterior se puede decir que la productividad es un indicador de la eficiencia productiva, el cual determina la capacidad de un sistema para elaborar los productos requeridos y el grado en que los recursos empleados en el proceso productivo son aprovechados. Además, la productividad laboral puede medirse en función de las horas de trabajo necesarias para la obtención de un

producto determinado. En este sentido, el objetivo de toda empresa es un alto nivel de productividad, es decir, un alto aprovechamiento de los recursos en el proceso de producción que redunde en una mayor producción, y, en consecuencia, una mayor rentabilidad. En consecuencia, entonces sería “el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar una producción” (Robbins & Coulter, 2000). Se puede agregar que los factores más importantes que afectan la productividad en la empresa se determinan por el Recurso Humano, considerando que su influencia dirige a los demás factores como la Maquinaria y Equipo. La productividad de los individuos puede reflejarse en las tasas de empleo, las tasas de salario, la estabilidad del empleo, la satisfacción en el trabajo y la calidad laboral por la cual se rigen. Por lo tanto “Los sistemas de trabajo de alto rendimiento, destacan la importancia del capital humano y su organización como fuente de incremento de la productividad y de ventaja competitiva” (OCDE, 2015).

### **1.3 SATISFACCIÓN LABORAL**

El concepto de satisfacción laboral es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece. Cabe destacar que la satisfacción laboral que alguien experimente siempre incidirá en el comportamiento que el trabajador presente frente a sus tareas u obligaciones. Dicho lo anterior “las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas”. (Chiavenato, 2005, pág. 17).

Generalmente, el grado de satisfacción laboral estará determinado por la experiencia laboral previa que ostente el trabajador, es decir, la situación padecida en anteriores empleos y también por las comparaciones que realice a partir de la observación de la situación laboral de colegas, compañeros de trabajo o de amigos. La satisfacción con el trabajo o satisfacción laboral, es concebida como “la actitud general del individuo hacia su puesto de trabajo”. (Robbins s. P., 2004, pág. 78). Además, el autor indicado señala que conceptualizada como una actitud la satisfacción laboral no es un comportamiento como tal, en tanto que no es una acción voluntaria, planificada e intencional; como sí lo son las tres variables dependientes (productividad, ausentismo y rotación), la satisfacción laboral es una variable dependiente primaria, porque puede influir en las otras tres variables. Ésta guarda mucha relación con el rendimiento laboral y tiene un valor personal sobre las otras variables dependientes; mientras que las tres variables dependientes no primarias se

centran en la cantidad, esta variable primaria mide la calidad personal y organizacional. En síntesis, los trabajadores más satisfechos producen más, al tiempo que no se marchan de la organización y no faltan (mucho) al trabajo: A mayor satisfacción laboral, menos ausentismo y rotación; y a mayor satisfacción con el trabajo, mayor es también productividad.

### **1.3.1 AMBIENTE LABORAL**

El concepto de Ambiente laboral, llamado también clima laboral, ambiente organizacional, ha sido ampliamente debatido por diferentes autores como: “La cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”. (Chiavenato, 2005). Sin embargo, De todos los enfoques sobre el concepto de Clima laboral, el que ha demostrado mayor utilidad es “el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”. (Concalvez). Pues en él resalta como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral. Por lo tanto el conocimiento del Clima Laboral proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que lo anterior influye en el comportamiento de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros.

## CAPÍTULO II: CODIGO DEL TRABAJO

### 2.1 DERECHO LABORAL

Es importante determinar que son varias las fuentes que definen y dan lugar al derecho laboral. Sin embargo, podemos decir que es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores, siendo esta una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad., asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes. Por lo tanto, todo trabajador es titular de derechos fundamentales al interior del lugar donde trabaja. En esta calidad, el trabajador podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena:

- a) El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, b) El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y su familia, c) El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos, d) La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, e) La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección, además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone, f) El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo<sup>1</sup>, g) La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos, y h) La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. (Dirección del Trabajo, 2016).

Para los fines de esta investigación es de suma importancia dar los alcances necesarios con respecto al Derecho Individual de Trabajo. El artículo 1 del Código del Trabajo establece que:

---

<sup>1</sup> Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, Tales como son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularan por este código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicaran, 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 sujetaran a las normas de este código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueran contrarias a estos últimos.” (Biblioteca del Congreso Nacional, 2016)

## **2.2 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO**

Es necesario para llegar a comprender el Objeto de Estudio abordar el alcance conceptual de que es un contrato de trabajo. El artículo 7º del Código del Trabajo, señala que “el contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados” (Dirección del Trabajo, 2016). Cabe señalar que el contrato de trabajo es consensual, ya que su perfeccionamiento se produce con el solo acuerdo de las partes, en que una de ellas se obliga a prestar servicios a la otra en las condiciones señaladas por la ley laboral, no requiere para su perfección de solemnidad o formalidad alguna, basta el sólo acuerdo de las partes.

### **2.2.1 CONCEPTO DE DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN LABORAL**

En la investigación este concepto lo verán reflejado en diversos capítulos. Es por lo anterior que es primordial definir qué se entiende por “Subordinación”, en sentido amplio es la relación de dependencia entre un elemento y otro. Además, es importante señalar que si bien lo habitual es que el subordinado acate el mando por la existencia de una relación jerárquica que él comprende y acepta, muchas veces ocurre que dicho dominio se produce aplicando la imposición. La subordinación, es un elemento común en una relación laboral, siendo esta la facultad que tiene un empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias. El estar el trabajador obligado a cumplir con

todas las órdenes e instrucciones que imparta su contratante, se convierte sin lugar a dudas, en un subordinado. Para concluir el concepto de subordinación o dependencia podemos decir que es “el sometimiento en relación a las labores ejecutadas y a la forma y condiciones impuestas por el empleador” (Torres, 2012). En el desarrollo del trabajo examinaremos la realidad laboral, para poder determinar si la relación de honorarios que viven los trabajadores (as) de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, se ajusta a una de tipo laboral dependiente y subordinada<sup>2</sup>, o por el contrario, a una prestación de servicios acorde al pacto de honorarios.

### **2.2.2 ESCRITURACIÓN**

En conformidad con su formalidad, el contrato de trabajo no necesita de ninguna solemnidad para su validez o existencia, de manera que basta con el solo acuerdo de las partes, sin embargo, a pesar de lo anterior, el artículo 9º del Código del Trabajo señala que “El contrato debe constar por escrito dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o dentro de cinco días de incorporado el trabajador cuando el contrato pactado es por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días” (Dirección del Trabajo, 2016). Esta formalidad se exige por la ley solo para facilitar la prueba del vínculo y no para validar la existencia de la relación laboral.

### **2.2.3 ELEMENTOS O REQUISITOS QUE JURÍDICAMENTE DAN ORIGEN A LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO**

Son varios los elementos y requisitos que dan origen a la existencia de un contrato, para facilitar su comprensión se nombrarán de forma ordenada algunos de ellos:

- a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño en cuanto a la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento, b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo, c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores, d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparta el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia

---

<sup>2</sup> Existe contrato de trabajo (Código del Trabajo), cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando no hayan suscrito o firmado un contrato escrito de trabajo entre ellos.

técnica y administrativa. Esta súper vigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador, e) Las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador, f) La obligación de rendir cuenta del trabajo ejecutado cuando no obra por su cuenta sino por disposición del empleador. Esto significa que el trabajador o dependiente no tiene autonomía de gestión, sino todo lo contrario, el empleador debe ser enterado si la prestación de servicio se ha realizado conforme a lo dispuesto por el empleador, quién en uso de sus atribuciones de mando y dirección establecerá los mecanismos para constatar esta obligación, g) Obligación de mantenerse a disposición del empleador, en forma estable y continua, aun cuando no tenga trabajo por razones no imputable a él, dentro de un marco jurídico personal, que se traduce en la facultad del empleador de requerir la presencia del trabajador, de entregarle instrucciones y de dirigir la prestación de servicios, h) La prestación de servicios se desarrolla en el establecimiento de la empresa, en las instalaciones, maquinarias, vehículos, muebles y útiles, herramientas y materiales proporcionadas por la empresa, con la responsabilidad del uso apropiado por el trabajador. (Dirección del Trabajo, 2016).

#### **2.2.4 CLÁUSULAS MÍNIMAS DEL CONTRATO**

Todo Contrato debe contener a los menos las cláusulas mínimas que señala el artículo 10 que la ley estima como esenciales. Estas cláusulas tienen por objeto proporcionar certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, ya que en la medida que las partes conozcan con precisión las estipulaciones que los rigen, sabrán en forma clara y precisa los derechos que les asisten y las obligaciones a que se encuentran sometidos. Entre algunos ejemplos de cláusulas se encuentran:

- 1) Lugar y fecha del contrato, 2) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador, 3) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, 4) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, 5) Duración y distribución de la jornada de trabajo<sup>3</sup>, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno,

---

<sup>3</sup> El contrato de plazo fijo se conviene por un período de tiempo que es conocido previamente por las partes. De conformidad con lo establecido en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, la duración del contrato de plazo fijo no puede exceder de un año, pero tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado reconocida por éste, la duración del contrato no puede exceder de dos años. El contrato de duración indefinida es aquel que se conviene entre las partes y que solo tiene una fecha cierta de inicio, pero no de término y, en caso de

caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno, 6) Plazo del contrato, y 7) Otros pactos acordados por las partes. (Dirección del Trabajo, 2016).

### **2.3 ORDEN PÚBLICO LABORAL**

El llamado Orden público laboral protege el derecho laboral y constitucional. Mas específico aun, este orden no limita la libertad de contratación de las partes para llevar a cabo la relación laboral. Sino que toda contratación debe subordinarse a las normas que conforman ese Orden público laboral. Los principios generales del derecho laboral, son pautas superiores que emanan de una conciencia social, fundamentan el ordenamiento jurídico. En una palabra, son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador, y proyectar su eficacia durante todo el desarrollo de la relación laboral hasta su extinción. Por lo tanto, todo el ordenamiento jurídico laboral trata de proteger al trabajador, pero también a este le impone un conjunto de obligaciones que deberá cumplir. Todo este sistema que apunta a proteger al trabajador, trata de equiparar, igualar a las partes en la relación laboral. A la vez se imponen un mínimo de condiciones, las cuales funcionan como un piso al momento de celebrar un contrato laboral.

### **2.4 CONCEPTO DE PRINCIPIO**

Si nos basamos en la aplicación en sí, no debería llamarse principio, sino fundamento, ya que un principio solo existe en las ciencias exactas (Lógica, Matemática). En ciencias sociales, como el Derecho, existe el fundamento. Pero por el amplio uso doctrinario, aun utilizaremos esta palabra "principio". Para una mejor comprensión, podemos decir que es una Proposición clara y evidente no susceptible de demostración sobre la cual se funda una determinada valoración de justicia de una sociedad y se construyen las instituciones del Derecho y que en un momento histórico determinado informa del contenido de las normas jurídicas de un Estado. "Un principio es una aspiración, una guía, un indicador, es la orientación central de un sistema". (Machicado, 2013)

---

durar un año o más y concluir por necesidades de la empresa genera derecho a indemnización por años de servicios, además del derecho al mes de aviso previo o el pago de la indemnización que lo sustituye.

#### **2.4.1 EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Nuestra Constitución en el Art. 19 formula expresamente que nadie puede ser obligado a hacer lo que no manda la ley ni privado de lo que ella no prohíbe. La finalidad de este principio es afianzar la seguridad individual de los gobernados. La anterior predetermina las conductas debidas o prohibidas, de forma que los hombres puedan conocer de antemano lo que tienen que hacer u omitir. Este aspecto toma en cuenta el valor de previsibilidad. El principio de legalidad también se constituye como “una garantía para los ciudadanos porque se sabe cuál es el ámbito de facultades que la ley ha colocado dentro de las esferas de atribuciones de los órganos del Estado, y sólo esas pueden ejercer”. (Palma, 2011).

#### **2.4.2 PRINCIPIO PROTECTOR**

Este principio tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Este principio Protectorio se manifiesta bajo tres reglas (Bürki):

- 1) La regla “in dubio pro operario”, en el art. 9 se dispone que en caso de duda de que norma aplicar, los jueces o árbitros encargados de aplicarla, siempre se decidirán en el sentido más favorable para el trabajador. Esto quiere decir que, si una norma es ambigua o no es clara y puede ser interpretada de varias maneras, el juez debe interpretar hacia la norma más favorable al trabajador; 2) La regla de la “norma más favorable”, a diferencia del caso anterior donde se presentaba una duda sobre que norma aplicar, y la solución era aplicar la más favorable al trabajador, en este caso, ya no hay dudas pero nos encontramos con varias normas para aplicar, por ende, el juez, deberá aplicar la más favorable para el trabajador, aunque sea de jerarquía inferior; 3) La regla de la “condición más beneficiosa”, esta dispone que cuando una situación es más beneficiosa para el trabajador se la debe aplicar, pero que en ningún momento se pueden aplicar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales. En tal caso es ir en contra el Orden público laboral.

#### **2.4.3 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL**

En este principio, se nos plantea la duda sobre si debe continuar o no la relación laboral o si debe continuar o no el contrato. Entonces, ante esta duda siempre se resolverá a favor de la continuidad del contrato laboral, que no es más que preservar la fuente de trabajo. “Con este principio se dice que el contrato laboral tiene vocación de permanencia”. (Bürki)

#### **2.4.4 PRINCIPIO PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Este principio otorga prioridad a los hechos, ósea a lo que ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias en que las partes han convenido y actuado. Para abordar este principio, debemos retomar al concepto de simulación ilícita, que en el derecho laboral se da a través de lo que se conoce como Fraude Laboral. En el fraude laboral hay un acto que disfraza u oculta al verdadero acto.

#### **2.4.5 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS**

Este principio hace referencia a que no se puede privar al trabajador de sus derechos en un contrato. Por ejemplo, este principio actuaría anulando un contrato laboral cuando en él se encuentre una cláusula que le implique renunciar a algún derecho dado por el ordenamiento jurídico laboral: renunciar a sus vacaciones, renunciar a sus licencias por maternidad o renunciar a los beneficios de la seguridad social. Por más que el trabajador, al firmar el contrato haya prestado su consentimiento de renuncia a ese derecho, queda protegido por este principio, y por lo tanto el derecho renunciado no se tendrá por renunciado (Bürki).

## **CAPITULO III LEY Nº 18.695, ORGANICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES**

### **3.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA MUNICIPALIDAD**

La administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en una municipalidad. “Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas” (LEY CHILE, 2009). En cuanto a su constitución el Artículo 2º nos señala que “las municipalidades estarán instituidas por el alcalde, que será su máxima autoridad, y por el concejo”. (Biblioteca Del Congreso Nacional, 2006).

### **3.2 ORGANIZACIÓN INTERNA Y REGIMEN DEL PERSONAL “ESTATUTO ADMINISTRATIVO”**

Para comenzar, corresponde señalar que la organización interna de toda municipalidad, así como las funciones específicas que se asignen a las unidades respectivas, su coordinación o subdivisión, deben ser reguladas en un reglamento municipal dictado por el alcalde, con acuerdo del concejo. Estas unidades sólo pueden recibir la denominación de Dirección, Departamento, Sección u Oficina, considerando la importancia y el volumen de trabajo que signifique la respectiva función. Para los efectos de la organización interna la Ley de Municipalidades atiende al número de habitantes de la comuna, determinado por el censo legalmente vigente. “Las municipalidades en su organización interna incluyen la Secretaría Municipal, la Secretaría Comunal de Planificación y, a lo menos, las unidades encargadas del desarrollo comunitario, obras municipales, aseo y ornato, tránsito y transporte públicos, administración y finanzas, asesoría jurídica y control” (SUBDERE). Para nuestro cometido cabe señalar que la encargada de Asesorar al Alcalde en la administración del personal de la municipalidad es la Unidad de Administración y Finanzas.

La Ley de Municipalidades establece las normas básicas a que está afecto el personal de las municipalidades y señala que el Estatuto Administrativo<sup>4</sup> es el que debe regular la carrera funcionaria y considerar especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la

---

<sup>4</sup> Véase Ley 18.883 “El estatuto administrativo de los funcionarios municipales”

responsabilidad administrativa y la cesación de funciones. “El personal que se desempeña en las municipalidades puede poseer un cargo de planta o de contrata: a dicho personal se les reconoce la calidad de funcionarios municipales y se les aplica el Estatuto Administrativo” (SUBDERE). No obstante, dicho texto legal, permite la contratación de personal sobre la base de honorarios y, excepcionalmente en los casos que indica, se autorizan contrataciones de conformidad a las normas del Código del Trabajo, donde estas personas no se rigen por el Estatuto Administrativo.

### **3.2.1 PERSONAL DE PLANTA**

Los cargos de planta son aquellos que conforman la organización estable de la municipalidad, incluido el alcalde y el o los jueces de policía local, en su caso. “Por disposición de la ley, los concejales no forman parte de la planta municipal ni tienen la calidad de funcionarios, no obstante, se les aplican las normas sobre probidad administrativa” (Ministerio del Interior). Por lo tanto, es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada municipalidad. Para los efectos de la carrera funcionaria, las municipalidades sólo pueden tener los siguientes escalafones: de Directivos; de Profesionales; de Jefaturas; de Técnicos; de Administrativos, y; de Auxiliares.

#### **3.2.1.1 FUNCIONARIOS TITULARES, SUPLENTE Y SUBROGANTES**

Las personas que desempeñan cargos en una planta municipal, en cualquiera de los escalafones referidos, pueden tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes. El primero hace referencia a aquellos funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un cargo que se encontraba vacante. Por otra parte, son denominados suplentes, aquellos funcionarios designados en esta calidad en algún cargo vacante que no pueda ser proveído por ascenso, ocupando un cargo cuyo titular, por cualquier circunstancia, no pueda desempeñarlo durante un lapso no inferior a un mes. Estas personas tienen derecho a percibir la remuneración asignada al cargo que sirven en calidad de suplente, sólo en el caso de encontrarse vacante dicho cargo o cuando el titular no goce de dicha remuneración por cualquier causa. En todo caso, la suplencia de un cargo vacante no puede extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular. Todas las limitaciones expresadas, no rigen respecto de las suplencias que se dispongan en las unidades unipersonales de municipalidades que tengan una planta inferior a los 35 funcionarios, ni para los médicos cirujanos que se desempeñan en los gabinetes psicotécnicos. Por último, cabe señalar

que “para ser nombrado suplente no se requiere concurso público, siendo sólo exigible que cumpla con los requisitos necesarios para desempeñar el cargo”. (SUBDERE). Por ultimo son subrogantes aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo de un titular o suplente por el sólo ministerio de la ley, cuando estos se encuentran impedidos de desempeñarlo por cualquier causa. En consecuencia, el nombramiento en calidad de titular implica ocupar en propiedad un cargo de la planta municipal, en cambio la suplencia y la subrogancia son calidades de desempeño transitorio de un cargo de planta.

### **3.2.2 EMPLEO A CONTRATA**

Estatuto Administrativo señala que las dotaciones<sup>5</sup> de las municipalidades podrán comprender cargos a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios. Los empleos a contrata tienen una duración máxima hasta el 31 de diciembre de cada año.” Los empleados que sirven un cargo de esta naturaleza, en consecuencia, cesan en sus funciones a esa fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se haya dispuesto la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos” (SUBDERE). Estos cargos, en su conjunto, no pueden representar un gasto superior al veinte por ciento del gasto de remuneraciones de la planta municipal. Sin embargo, en las municipalidades con planta de menos de veinte personas, podrán contratarse hasta cuatro personas. Además, cabe señalar que pueden existir empleos a contrata con jornada parcial. Estos empleos deben ajustarse a las posiciones relativas que se contemplan para el personal de planta de los escalafones de profesionales, de técnicos, de administrativos y de auxiliares de la municipalidad respectiva, según sea la función que se les encomiende. En efecto, deben ser asimilados a un grado de una planta.

“El personal a contrata es funcionario municipal y, por lo tanto, les son aplicables las normas del Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales en todo aquello que sea compatible con su situación transitoria: derechos y obligaciones; capacitación; calificación; responsabilidad administrativa” (SUBDERE). Cabe destacar que, de conformidad con la jurisprudencia administrativa, los funcionarios a contrata no pueden desempeñar cargos que impliquen el ejercicio de funciones de jefatura o el ejercicio de labores de carácter resolutivo, decisorio o ejecutivo, en consideración a que las referidas tareas están reservadas, exclusivamente, para ser servidas por el personal que forma parte de la organización estable del servicio, esto es, aquellos que sirven empleos de

---

<sup>5</sup> Dotación es la suma de cargos efectivos de planta y de contrata

planta. 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.

### **3.2.3 CONTRATACIÓN A HONORARIOS**

El Estatuto Municipal, además establece que mediante decreto del alcalde 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<sup>6</sup>. “Este tipo de contratación es para la prestación de servicios de cometidos específicos” (Ministerio del Interior, 2016). Las personas contratadas a honorarios quedan afectas, en todos los aspectos, a las estipulaciones que establezca el respectivo contrato, y al respecto no son funcionarios públicos y, en consecuencia, no se les aplica el Estatuto Municipal.

"tratándose de personas contratadas bajo el régimen de honorarios, éstas pueden, si así se ha estipulado en sus respectivos convenios, gozar de beneficios análogos a los de feriado, licencias médicas, permisos, viáticos, indemnización por accidentes en actos de servicio, pago de pasajes y de horas extraordinarias, que la ley confiere a los empleados públicos o municipales, sin que ello importe hacer aplicable a dichas personas preceptos estatutarios que son propios de los funcionarios de esa condición" (Contraloría General de la República, 2005).

#### **3.2.3.1 TIPOS DE CONTRATO DE HONORARIOS**

Es importante para el estudio diferenciar los tipos de contrato a honorarios que existen en nuestra legislación. Por un lado se encuentran los honorarios asimilados a grado y los contratos a honorarios a suma alzada, en el primer caso hace referencia a contratos con cargo a recursos asignados a un proyecto o programa específico, y el segundo tiene el objeto de realizar labores accidentales que no sean las habituales de la Institución, para lo cual se requiere resolución de la autoridad correspondiente. El monto a pagar por los servicios prestados es acordado entre las partes y no debe necesariamente corresponderse con algún grado de la escala de remuneraciones vigente de la institución. Por regla general, estos contratos se imputan en la ley de presupuestos al subtítulo 21

---

<sup>6</sup> Véase Artículo 4 de la Ley 18.883

“Gastos en Personal”, pero pueden imputarse también al subtítulo 22 “Bienes y servicios de Consumo”, ítem 11 “Servicios Técnicos y Profesionales”, y al subtítulo 24 “Transferencias corrientes”.

### **3.3 NOCIÓN DEL CONTRATO DE HONORARIOS Y DEL DERECHO COMÚN O CIVIL**

Lo primero que debemos señalar es que estamos frente a un contrato atípico, es decir, que no está regulado de manera específica en la ley. Este es un tipo de contrato el cual hace referencia al arrendamiento de servicios regulado en el artículo 1915 del Código Civil<sup>7</sup>. Para efectos del Contrato a Honorarios debemos tener presente que lo esencial es el hecho de tratarse de una obligación de hacer; una de las partes se compromete a “ejecutar una obra o prestar un servicio”. Respecto de la ejecución de obra material, debemos distinguirla del Contrato de Trabajo en cuanto en la primera el acreedor es respecto del resultado (la obra material) y no del trabajo, situación propia del contrato laboral, el que implicaría una obligación de medio. A su vez, la contraprestación en este tipo de contrato será un precio fijo en razón del resultado, a diferencia de lo que ocurre en materia laboral, en donde la contraprestación será un salario en razón del trabajo realizado y no el resultado del mismo.

Para efectos de esta investigación, y teniendo en consideración el Contrato de Honorarios que nos interesa, es importante dar cuenta de la necesaria homologación de este contrato atípico con el Contrato de Arrendamiento de Servicios establecido en el Código Civil párrafo IX del título XXVI (Del contrato de arrendamientos): “arrendamiento de servicios inmateriales.”<sup>8</sup>. La importancia de este tipo de arrendamiento resulta evidente, debido a que la prestación del trabajador a honorarios en relación con la finalidad de la Administración Municipal es a través de servicios inmateriales. En este sentido, el Código Civil reconoce tres tipos o clases de arrendamientos de servicios inmateriales: servicios aislados en donde predomina la inteligencia sobre la mano de obra, servicios que consisten en una larga serie de actos, y un tercer tipo que corresponde a los servicios profesionales. Pese a esta posible homologación, el Contrato a Honorarios tiene una serie de características que son necesarias de especificar en razón de su atipicidad o falta de tratamiento legal expreso. Según el Código Civil “es acto jurídico bilateral y oneroso en el

---

<sup>7</sup> Código Civil “El arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado.”

<sup>8</sup> Véase en RAMOS PAZOS, RENE. 2008. De las obligaciones. Legal Publishing. Santiago. Chile. P 22. 36

que una parte se obliga a realizar una prestación de servicios en favor de otro, y este último se obliga a entregar por regla general una determinada suma de dinero por dichos servicios; por tanto, ambas partes realizan un sacrificio de tiempo o de recursos”.

Para efectos de la investigación y como se observó anteriormente, en la Administración Municipal se reconoce la posibilidad de la contratación a honorarios, por lo tanto, la Municipalidad actuará como contratante acreedor de un servicio y una persona natural o jurídica como contraparte prestadora de servicios. Respecto de las características señaladas, se cree necesario destacar que en esta relación contractual el presupuesto esencial será la igualdad de los contratantes, siendo el Contrato de Honorarios una manifestación de la autonomía de la voluntad de las partes, piedra angular del derecho privado. En virtud de esto, no existe limitación alguna en lo acordado por las partes, teniendo amplias libertades para obligarse mientras no contravenga el orden público, las buenas costumbres o la ley, en razón de lo establecido en el artículo 1462 y 10 del Código Civil<sup>9</sup>. El Contrato a Honorarios mantiene la esencia del Código Civil en cuanto a la consagración de la autonomía de la voluntad, situación que no se da en los otros contratos que afectan a los trabajadores de la Administración Municipal, es decir, en los contratos de personal de planta, de contrata o en el contrato de trabajo, ya que se consagra la lógica de la intervención legislativa a través de la figura doctrinaria de los contratos dirigidos.

---

<sup>9</sup> Hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público chileno. Así la promesa de someterse en Chile a una jurisdicción no reconocida por las leyes chilenas, es nula por el vicio del objeto.

## **CAPITULO IV: EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CIVILES “CONTRATO A HONORARIO”**

### **4.1 CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS INMATERIALES**

El contrato de prestación de servicios inmateriales se encuentra reglamentado en el código civil en los Art. 2006 y siguientes. Es en este contrato de arrendamiento donde se establece una relación de carácter civil, y por lo tanto, se excluyen los deberes propios de la relación laboral, por cuanto no existe vínculo de dependencia o subordinación. El contrato de arrendamiento de servicios inmateriales se define como “aquel en que una de las partes se obliga a prestar un servicio a cambio del pago de un precio” (Dirección del Trabajo, 2016)

Entre los requisitos que destacan para ver si estamos frente a este tipo de contrato son:

1) Que se trate de servicios inmateriales, 2) que la persona que lo presta lo haga en su calidad de profesional o técnico especializado, 3) Que estos servicios se retribuyan mediante el pago de honorarios, 4) Que no existe vínculo de dependencia o subordinación en el trabajo a ejecutar. (Dirección del Trabajo, 2016)

### **4.2 NATURALEZA JURÍDICA DE LA FUNCIÓN**

El pacto por el cual la Administración contrata sobre la base de honorarios los servicios de una persona, no sólo constituye el marco de los derechos y obligaciones de quien los presta, sino también de quien los requiere, de tal manera que el convenio resulta igualmente vinculante para ambas partes. Retomando lo expuesto en capítulos anteriores, en la medida que los contratados a honorarios no son funcionarios públicos, la responsabilidad por los actos cometidos en su desempeño sólo puede perseguirse ante los tribunales ordinarios, sin perjuicio de la responsabilidad derivada de la rendición de cuentas a que pudieren encontrarse afectos. Sin perjuicio de lo cual, se debe tener en consideración, que “están sujetos a las normas que consagran los principios de probidad administrativa, dado su carácter de servidores estatales, de manera que les es aplicable el Título III, De la probidad administrativa, de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado” (Contraloría General de la República, 2005). De acuerdo con lo anterior, aun cuando en el contrato nada se diga, estas

personas quedan obligadas a cumplir los principios jurídicos de bien común que sustentan el régimen estatutario de derecho público.

#### **4.3 SIMILITUDES CON EL CONTRATO DE TRABAJO**

Las principales similitudes que se pueden destacar por una parte se tiene que el arrendatario debe prestar servicios personales al igual que el trabajador, y que el arrendador debe pagar una renta al arrendatario, al igual que el empleador retribuye los servicios del trabajador con el pago de una remuneración.

#### **4.4 TIPOS DE LABORES FACULTADAS POR LA LEGISLACIÓN PARA SER DESARROLLADAS POR LOS TRABAJADORES A HONORARIOS MUNICIPALES**

El artículo 4 de la Ley 18.883, nos señala que los contratos a honorarios proceden en general, cuando se trata de cumplir labores accidentales y que no sean las habituales de la Corporación, y solo excepcionalmente, para desarrollar cometidos específicos, propios de las tareas habituales y permanentes de la municipalidad. Para una mejor comprensión de lo anterior, se entiende por labores accidentales y no habituales, aquellas que, siendo propias del municipio, sean ocasionales, o sea, circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata. Asimismo, por cometido específico se debe entender, aquellas tareas puntuales, individualizadas en forma precisa, determinada y circunscrita a un objetivo especial. Ahora bien, existen tareas que, siendo accidentales, comienzan a ser ejecutadas periódicamente vía honorarios, constituyéndose en una labor habitual. En estos casos la jurisprudencia ha señalado, “que no corresponde desarrollar indefinidamente labores habituales, empleando el servicio de personas contratadas bajo la modalidad de honorarios, ya que para esos efectos el ordenamiento contempla la existencia de funcionarios de planta y los empleos a contrata” (Contraloría General de la República, 2005). Lo anterior, dado que el que una tarea sea específica, puntual, claramente determinada en el tiempo, es un elemento que se pierde con la reiteración periódica, toda vez que en ese caso la labor que tuvo el carácter de accidental, pasa a ser considerada como habitual, debiendo el municipio distinguir sus labores propias y habituales, de aquellas susceptibles de desarrollar por la vía de un contrato a honorarios.

#### **4.4.1 INHABILIDADES DE SUS FUNCIONES**

Las funciones a honorarios tienen una serie de inhabilidades que la jurisprudencia administrativa, ha reconocido como tal. Una de las prohibiciones contempladas en la Ley 18.575, es ingresar a cargos de la Administración del Estado a personas con los vínculos de parentesco que ahí se indican, en relación con las autoridades y funcionarios. Lo anterior afecta a quienes prestan servicios de honorarios, ya que tienen carácter de servidores estatales. Además, cabe destacar que no se puede contratar a honorarios a una persona destituida de un cargo público con ocasión de un sumario administrativo. Lo anterior, dado que el contratado tiene el carácter de servidor del Estado, el que, por su condición de tal, no puede celebrar convenios que comprometan el interés público, el cual se ve afectado si se contrata a quienes se les ha destituido de sus anteriores cargos. A la vez un alcalde o jefe de servicio, está impedido de contratar a honorarios a un ex funcionario público destituido. Se ha considerado que un ex servidor que expiró en funciones en la Administración, por haberse declarado su salud irrecuperable, no puede volver a desempeñarse en ella ni aún a honorarios, a menos que ese pronunciamiento sea revisado y rectificado por la autoridad médica competente, esto es, el Servicio de Salud que declaró su irrecuperabilidad. Por último:

Las personas contratadas a honorarios no pueden desempeñar cargos de jefatura, puesto que esas labores deben contemplarse en la estructura orgánica de cada municipio, atendido su carácter directivo. Como se dijo anteriormente al no poseer la calidad de funcionarios públicos, carecen de responsabilidad administrativa, circunstancia que les impide desarrollar tareas de esa índole. Otra inhabilidad que tiene la contratación a honorario es que no pueden desempeñar labores de fiscalización, atendido que estas no tienen la calidad de servidores de planta autorizadas para tales fines, al igual que no pueden realizar la conducción de vehículos estatales, la conducción de dichos móviles sólo puede entregarse a quienes ostenten el status de funcionario público. (Contraloría General de la República, 2005).

#### **4.5 DURACIÓN DEL CONTRATO**

Como se indicó en Capítulos anteriores, las contrataciones a honorarios, se regulan por las normas emanadas del propio contrato, de manera que el plazo de duración debe contenerse en dicho documento y luego expresarse en el decreto que lo aprueba. Ahora bien, por razones de índole presupuestaria, estos contratos no pueden durar más allá del

31 de diciembre de cada año. Sin perjuicio de lo anterior será el propio contrato el que regulará la jornada que deberá cumplir el contratado, o la forma en que éste llevará a cabo su cometido. Es de suma importancia destacar que los honorarios constituyen la contraprestación al desempeño efectivo de las funciones asignadas en el contrato, lo que exige el acatamiento de las condiciones horarias impuestas, de modo que, aquellos casos donde las personas incurra en atrasos se les aplacará los descuentos que correspondan. No obstante, de lo anterior, no existen impedimentos legales para pagar un honorario adicional por trabajos a realizarse más allá de dicha jornada. Al igual que la contratación de funcionarios municipales se pueden llevar a cabo en la misma u otra municipalidad, dado que estas actividades no poseen el carácter de particulares a que hace referencia la ley, de modo que no existe inconveniente para realizarlas, siempre y cuando sean ejecutadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

#### **4.6 TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS**

Como se indicó anteriormente, la duración del convenio a honorarios, está acordado por las partes, con el límite del 31 de diciembre de cada año por razones presupuestarias. Ahora bien, dentro de las facultades de autonomía de la voluntad, existe la posibilidad de parte de los contratantes de consagrar o no, una cláusula de término anticipado por voluntad unilateral. En caso de no haberse pactado esa cláusula, por aplicación del artículo 1545 del Código Civil, que materializa el aforismo jurídico de que el contrato es una ley para los contratantes, no es posible ni para el municipio ni para la contraparte, poner fin al contrato de forma anticipada, unilateralmente. La ausencia de esa cláusula de reserva, obliga al prestador a continuar con sus servicios, manteniendo el municipio el deber de pagar por los mismos el estipendio acordado, hasta el vencimiento del plazo<sup>10</sup>.

Además, se debe considerar también la posibilidad de poner fin al contrato por mutuo acuerdo, o sea a través de una convención en virtud de la cual, las partes acuerden dejar sin efecto la obligación preexistente, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 del Código Civil, sobre la renuncia de los derechos personales.

---

<sup>10</sup> Véase principio de legalidad contemplado en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, reiterado en el artículo 2 de la Ley 18.575, y de la garantía del derecho a la propiedad sobre bienes incorporales, que consagra el artículo 19 N° 24 de la Carta Fundamental.

## **4.7 BENEFICIOS O ACUERDOS QUE SE PUEDEN PACTAR**

Al ser un contrato civil, cabe aplicar el principio de autonomía de la voluntad, en el sentido que las partes pueden llegar a acuerdos que pasen a tener el carácter de elementos accidentales del acto, que una vez pactados las obliguen al tenor de lo dispuesto en el Código Civil<sup>11</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, conviene recordar, que la autonomía de la voluntad reconoce sus límites en la seguridad nacional, la ley, el derecho ajeno, la moral y las buenas costumbres. En consecuencia, “los contratados a honorarios pueden ser comisionados al extranjero, aplicárseles las disposiciones protectoras de la maternidad, concurrir a cursos de capacitación y gozar de feriados, licencias médicas y permisos, siempre que ello se estipule en los correspondientes convenios, y siempre al tenor de lo pactado” (Contraloría General de la República, 2005).

### **4.7.1 LICENCIAS MÉDICAS Y EL FUERO MATERNAL**

Para nuestro estudio es de suma importancia reconocer cuales son los convenios aplicables o no aplicables a honorarios. Cabe destacar que, por regla general, el beneficio de respetar las licencias médicas (que abarcan las maternas), no son aplicables a esta clase de trabajadores, ya que el vínculo jurídico no es de carácter laboral. Sin embargo las partes pueden pactar expresamente, que se le reconozca al contratante este beneficio, el que se regulará según el acuerdo que se hubiera logrado, de modo que las partes pueden otorgar este beneficio asimilándose a lo dispuesto en la legislación laboral, o acordar otro sistema.

### **4.7.2 SEGURIDAD SOCIAL**

Atendida la regulación civil del contrato, y como estas personas no poseen el carácter de funcionarios públicos, no pueden afiliarse a las asociaciones de funcionarios a que se refiere la Ley 19.296<sup>12</sup>. Así como tampoco tienen derecho a las compensaciones y

---

<sup>11</sup> Véase Artículo 1545 del Código Civil.

<sup>12</sup> Ley 19296, fecha publicación 14-mar-1994, ministerio del trabajo y previsión social; subsecretaría del trabajo, establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del estado

beneficios que otorga la Ley 19.699<sup>13</sup>. Cabe señalar que a partir del año 2012 comenzó la obligación de realizar cotizaciones previsionales para pensiones, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la posibilidad de eximirse anualmente de dicha obligación por las rentas de honorarios recibidas hasta el año 2017.

Ahora bien los beneficios que trae consigo cumplir con esta obligación permitirá a los trabajadores independientes acceder a los mismos beneficios que los trabajadores dependientes con contrato de trabajo lo que incluye; Pensiones: Pensión de vejez, Pensión de invalidez y sobrevivencia; Seguridad laboral: Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Salud: La cotización del 7% para salud permite al trabajador independiente acceder al sistema de salud bajo la modalidad de libre elección, ya sea en Fonasa o en una Isapre. (Servicio de Impuestos Internos).

Otros beneficios previsionales, a los cuales pueden acceder es el Derecho a Asignación Familiar, Derecho a afiliarse a una Caja de Compensación, además al ahorro previsional Voluntario (APV), Rebaja de las cotizaciones previsionales como gasto efectivo de los ingresos brutos. Con respecto a cómo y dónde pagar esta cotización, el Trabajador Independiente podrá pagar mensualmente sus cotizaciones previsionales de pensión (en AFP), accidentes de trabajo (en el Instituto de Seguridad Laboral o en una mutual de seguridad) y salud, con el objeto de acceder a los beneficios correspondientes. En el caso que los trabajadores a honorarios no realicen el pago de sus cotizaciones previsionales de manera mensual, deberán pagar las cotizaciones de manera anual a través de la declaración de Renta del año tributario siguiente y que corresponden a la AFP (Cotización Obligatoria, Seguro de invalidez y Sobrevivencia y Comisión).<sup>14</sup>

#### **4.8 EMPLEABILIDAD A HONORARIOS**

En la actualidad resulta común prestar servicios de manera independiente, para muchos trabajadores resulta más conveniente ya que les otorga mayor independencia para desempeñarse en varios trabajos a la vez. No obstante esta situación sin duda revela mayor inestabilidad laboral, ya que no asegura un compromiso por parte de quien requiere un determinado servicio y por lo mismo puede ser suprimido sin mayor aviso. Esta relación jurídica, no tiene reconocimiento de una normativa tutelar, bastándose la

---

<sup>13</sup> Ley 19699, fecha publicación 16-nov-2000, ministerio de hacienda, otorga compensaciones y otros beneficios que indica a funcionarios públicos estudiantes de carreras técnicas de nivel superior

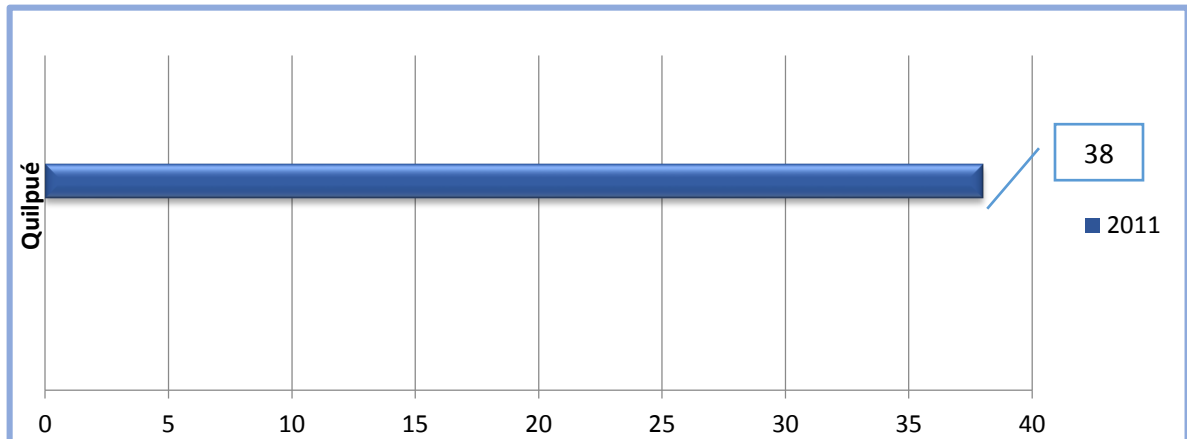
<sup>14</sup> Véase: Renta 2016. Cotizaciones previsionales obligatorias para trabajadores independientes

normativa que se han otorgado las partes en el contrato a honorarios y, supletoriamente, la establecida en el Código Civil.

#### **4.9 COMPARACIÓN DE CONTRATACIÓN A HONORARIO A SUMA ALZADA AÑO 2011 Y 2016 EN MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ**

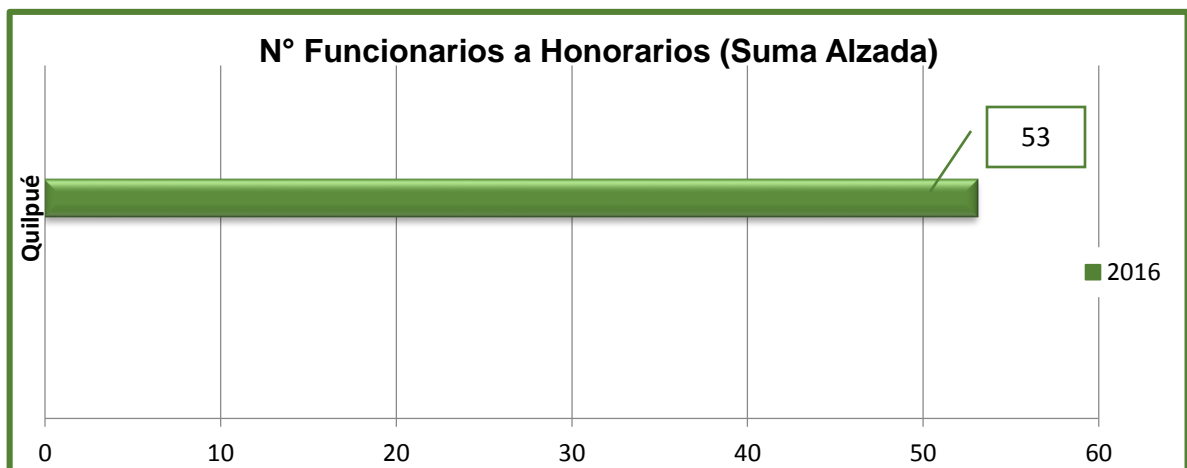
La permanencia de personal a honorarios en la Municipalidad de Quilpué en los últimos 5 años, datos recabados por SINIM, ha sido de tal magnitud que su evaluación es de gran importancia para poder avanzar hacia un Estado Moderno que vele por la debida protección de los derechos de los trabajadores. Las personas que prestan sus servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo, y tampoco por el Estatuto Administrativo, por lo tanto, no invisten la calidad de funcionarios públicos, por lo que carecen de las prerrogativas de que gozan los demás empleados; como el derecho a feriado anual, a la indemnización por años de servicio, al descanso por los días festivos, etc. En el caso de la mujer también tenemos el fuero maternal y las normas de protección a la maternidad establecidas en el Código del Trabajo y que no pueden gozar estos trabajadores, ya que no son vistos como tal, al mantener una relación de naturaleza civil y no laboral. Al observar el Grafico N°1 año 2011 se puede indagar que en ese entonces eran 38 personas bajo ésta Modalidad, y si se observa el año 2016 (Grafico N°2), en términos de cantidad son 53 trabajadores. Lo anterior nos indica un aumento de trabajadores a honorarios, pero lo alarmante no es el número, sino que varios de los trabajadores se han mantenido bajo esta misma contratación año tras año. De las cifras expuestas es posible revelar la magnitud de esta problemática, quedando en evidencia una anomalía preocupante. La mayoría de las tareas que por ley deben cumplir los municipios están siendo realizadas por trabajadores que, en teoría y en su mayoría, no debiesen prestar servicios de duración permanente si se encuentran bajo este tipo de contrato.

Grafico N°1 Cantidad de Funcionarios a Honorarios (Suma Alzada)



Fuente Elaboración Propia en base a datos de personal a honorarios de Municipalidad de Quilpué año 2011 "Encuestas y Formularios SINIM", rescatada en [http://datos.sinim.gov.cl/datos\\_municipales.php](http://datos.sinim.gov.cl/datos_municipales.php)

Grafico N° 2 Cantidad de Funcionarios a Honorarios (Suma Alzada)



Fuente Elaboración Propia en base a datos de personal a honorarios de Municipalidad de Quilpué año 2016 "Encuestas y Formularios SINIM", rescatada en [http://datos.sinim.gov.cl/datos\\_municipales.php](http://datos.sinim.gov.cl/datos_municipales.php)

#### 4.10 POSICIÓN JURISPRUDENCIAL

Mayoritariamente, la jurisprudencia ha invocado el Principio de la Realidad para esclarecer los elementos distintivos de un contrato de prestación de servicios civiles y un contrato de trabajo, y ha indagado en la verificación de los elementos propios de la relación de trabajo, especialmente el vínculo de subordinación y dependencia, para

establecer la concurrencia del contrato de trabajo y disponer su redireccionamiento. Sin embargo, los criterios desencadenantes de la relación laboral no son uniformes. Sin perjuicio de esta posición, aun se ha sostenido la imposibilidad de declarar la existencia de la relación laboral, aun cuando efectivamente se haya acreditado la concurrencia del vínculo de subordinación y dependencia; valiéndose de la Doctrina de los Actos Propios<sup>15</sup>, la que postula la imposibilidad de una persona de realizar comportamientos que contravengan conductas anteriores, de tal forma que si una persona ha contratado a honorarios, no puede luego reclamar la existencia de una relación laboral, ya que ello atentaría contra su propia conducta y contra la buena fe contractual.

#### **4.11 EL DESEQUILIBRIO ENTRE DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE POSEEN LOS TRABAJADORES A HONORARIOS**

La contratación a honorarios es una herramienta necesaria en la Administración Pública. A través de ella, se dota al aparato público de una fuerza laboral adicional a su personal permanente, el que puede ser destinado tanto a cumplir labores no habituales de la institución, como a la realización de cometidos específicos y de labores altamente calificadas. Junto con lo anterior también permite atender necesidades administrativas y de control asociadas a programas con objetivos cambiantes, que requieren de flexibilidad en el cumplimiento eficaz de sus metas, y asumen responsabilidad administrativa por los actos que ejecutan. Durante los últimos años se ha realizado un esfuerzo sistemático por regularizar los contratos a honorarios de aquel personal que realiza labores permanentes y habituales. Lo que ha implicado un proceso gradual del traspaso de honorarios a contrata. En base a lo anterior, la Presidenta de la República Michelle Bachelet en la cuenta pública del 21 de mayo de 2015, se refirió a la situación que viven miles de trabajadores a honorarios de la Administración, realizando una importante mención: “Una noticia muy relevante: al finalizar el período presidencial, no habrá trabajadores desempeñando funciones permanentes en el Gobierno Central a honorarios. Se propone, en una primera etapa, la implementación de un plan de traspasos de ocho mil ochocientos trabajadores, que actualmente están contratados a honorarios, a la modalidad de contrata.”<sup>16</sup> Si bien, el anuncio aparentemente sólo abarca a los trabajadores a honorarios de la Administración Central, y teniendo en consideración que esta investigación se centra

---

<sup>15</sup> La doctrina de los actos propios, proclama el principio general de derecho que norma la inadmisibilidad de actuar contra los propios actos hechos con anterioridad, es decir que se prohíbe que una persona pueda ir contra su propio comportamiento mostrado con anterioridad.

<sup>16</sup> BACHELET JERIA, MICHELLE. 2015. Mensaje presidencial 21 de mayo de 2015. [En Línea] <<http://www.21demayo.gob.cl>> [Consulta: 27 mayo 2015].

en respecto en los casos de este tipo contratación en la Administración Municipal, para estos efectos cabe destacarlo porque el proyecto de ley que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, se encuentra aprobado por el Congreso y promulgado por la Presidenta Bachelet, con el cual habrá una modificación en el gasto a contrata del 20% al 40%. Con lo anterior se establece la obligación para los municipio, que los cupos que se generen en contrata por el aumento en el gasto, se deberá suplir con el personal a honorarios a suma alzada existente en el municipio. Cabe destacar que dicha modalidad (suma alzada), en términos de porcentajes y en relación al universo de la contratación a honorarios de la Municipalidad de Quilpué es mucho menor, ya que la mayoría de concentra en Honorarios a Programas (Subtítulo 21.04.004). Mientras continúen desempeñándose trabajadores a honorarios en régimen de subordinación y dependencia, es necesario que se abarque aún más sobre este tema, no solo por razones de texto, sino que además por la observancia al Orden Público Laboral.

#### **4.12 INCOHERENCIA ENTRE LA NORMATIVA Y LA REALIDAD.**

Para comenzar es necesario recordar que tanto el artículo 11 de la Ley N° 18.834, como el artículo 4° de la Ley N° 18.883, autorizan a la Administración del Estado para contratar a personas sobre la base de honorarios. La Contraloría General de la República ha definido el contrato a honorarios como “un mecanismo de prestación de servicios que permite a la Administración del Estado, contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, siempre que se trate de realizar funciones propias del respectivo servicio, cuando presenten carácter de ocasional y no habitual, o presentándolo, se hallen circunscritas a cometidos específicos del servicio”.

Las personas contratadas a honorarios, según lo ha señalado la CGR y la doctrina, no tienen la calidad de funcionarios públicos, motivo por el cual no se les aplican las normas del Estatuto Administrativo, sino que quedan regidos por las reglas de sus respectivos contratos y, supletoriamente, por las normas del Código Civil. No obstante, la misma CGR, a partir de lo prescrito en el artículo 8° de la Constitución Política, les reconoce la calidad de servidores públicos o estatales, ya que desempeñarían una función pública. Lo anterior, es para efecto de hacerles aplicables las normas generales y especiales sobre probidad administrativa. En cuanto a la problemática de fondo, en lo relativo a las

personas contratadas a honorarios, en los artículos 11 de la Ley N° 18.834 y 4 de la Ley N° 18.883, podemos encontrar varios abusos a la Normativa, ya que el problema radica en que la Administración del Estado realiza contrataciones a honorarios, llegando a mantener personas contratadas a honorarios por varios periodos de tiempo y realizando labores permanentes e ininterrumpidos, lo anterior podría denominarse, desde la perspectiva del derecho del trabajo, como “subordinación y dependencia” artículos 7° y 8° Código del Trabajo.

Dada la precaria situación jurídica de las personas contratadas a honorarios por la Administración del Estado, es de suma importancia indagar y poder comprender la razón de esta irregularidad. No obstante lo señalado, la Corte Suprema, acogió un recurso de unificación de jurisprudencia, por medio del cual señala que los órganos de la Administración del Estado no tienen potestad, es decir, habilitación legal previa y expresa para celebrar un contrato de trabajo. Por lo anterior, es imposible que la Administración, tras un contrato de honorarios, pretenda disfrazar, esconder u ocultar una relación laboral, como sí ocurre en el sector privado. De este modo, al no gozar de autonomía de la voluntad, el órgano infringiría el principio de juridicidad (artículos 6 y 7 de la Constitución), el cual debe observar en su actividad permanentemente, al celebrar un contrato de trabajo. Con lo anterior no se explica cómo es posible que la Corte Suprema, aplicando el principio de primacía de la realidad, pueda calificar como contrato de trabajo una relación a honorarios cuando éstos exceden los requisitos que las normas estatutarias prevén para proceder a dicha contratación, si en la “realidad” el órgano nunca estuvo facultado para celebrar ese contrato de trabajo. Esta es una grave inconsistencia, pudiendo ser calificada, sin ironía, como un acto de prestidigitación: el Tribunal le reconoce implícitamente al órgano una potestad que no le es atribuida expresamente por el legislador.

Adicionalmente, si se analiza el artículo 1° del Código del Trabajo no resulta aplicable a los contratados a honorarios por la Administración, ya que no se está jurídicamente en presencia de un funcionario público como lo ha sostenido invariablemente la doctrina y la CGR. No es posible olvidar que la buena fe es un principio general del derecho, plenamente aplicable a las relaciones entre los particulares y el Estado. Desde esta dimensión, las personas contratadas a honorarios conocen desde un inicio la naturaleza y condiciones de su contratación, no requieren de concurso público para ser contratadas y en la gran mayoría de los casos perciben un honorario superior al que le correspondería si

ingresaran a un cargo de carrera en calidad de titular. De este modo, no cabría sino igualmente negar la aplicación del Código del Trabajo a las personas contratadas a honorarios, ya que, “en dichos casos conocidos por la jurisprudencia, no se trata de hacer efectivas, de modo subsidiario, ciertas reglas del Código Laboral a los funcionarios de un servicio público, en defecto de las disposiciones estatutarias a que ellos están sometidos, sino de encuadrar la situación de los actores a toda la normativa que contiene dicho Código, en circunstancias que sus servicios se ejecutaron merced a una modalidad prevista y autorizada por la ley que rige a ese organismo”. Es decir, en estos casos no habría supletoriedad alguna, pese a que la norma del artículo 1° del Código del Trabajo refiere a que los funcionarios públicos regidos por estatutos o regímenes especiales, no quedan sujetos a las normas del Código del Trabajo, sino supletoriamente, en aquello que no sea contrario a su régimen especial. Finalmente, al entender como plenamente aplicable el Código del Trabajo a las personas contratadas a honorarios, implicaría entrar en contradicción con el artículo 15 de la Ley N° 18.575, el cual prescribe: “El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones”. Así, una ley común, no podría derogar o modificar normas contenidas en una Ley Orgánica Constitucional.

#### **4.13 APLICACIÓN DE LA NORMATIVA**

Entendiendo que los órganos de la Administración deben promocionar el respeto de los derechos, cabe mencionar que en el caso de los honorarios de la Administración Municipal que se encuentran bajo subordinación, no se aplica el Código del Trabajo. En este sentido, frente a la problemática es necesario determinar cuál es finalmente el Estatuto que debiese regular esta lamentable situación: Código Civil o Código del Trabajo. Al ser contrato de prestación de servicios inmateriales, los trabajadores a honorarios se deben regir por las cláusulas de su contrato y supletoriamente se debe aplicar el Código Civil. Ahora bien, frente a esta situación reacciona la escasa doctrina que postula la aplicación del Código del Trabajo, posición que se comparte, pero no se encuentra bajo los supuestos del artículo 4° de la Ley 18.883, por lo tanto, no resulta aplicable dicha disposición y sus contenidos. Frente a ello las personas se encuentran en un vacío legal, lo que no puede implicar un menoscabo de derechos, por lo que debiese ser copado por una interpretación correcta del Artículo 1° del Código del Trabajo, en la que se desprende que no existe excepción alguna para aplicar el Código del Trabajo. Por lo tanto, el

principio de legalidad debiese mirarse en una relación armónica con el resto del sistema jurídico y no pudiendo por ello la Administración vulnerar la normativa laboral. Para ello es necesario la posición en torno a una serie de mandatos constitucionales que son propios del proceso de Constitucionalización del Derecho Laboral, el que se enmarca dentro de la teoría del Derecho Laboral, y que a través del Orden Público Laboral y sus principios entregan la certeza de que optar por la aplicación del Código Civil respecto de los trabajadores a honorarios es abiertamente contrario a Derecho. Ahora bien, si se analiza la problemática desde la teoría del Derecho del Trabajo y en particular respecto del Orden Público Laboral, cabe señalar que la obligación de la aplicación del Código del Trabajo es ineludible. En este sentido, el Orden Público Laboral se caracteriza por ser unilateral o unidireccional, razón por la cual busca la protección de la parte más débil de la relación laboral, es decir, al trabajador. Para lograr esto, el Orden Público Laboral se expresa en distintos planos, por una parte en los Derechos Fundamentales Laborales Específicos y, por otra, en los principios del Derecho Laboral. Respecto al primero se establece constitucionalmente el derecho a la no discriminación en el trabajo, precepto que tiene como excepción que la diferencia de tratamiento se deba a la idoneidad personal o capacidad del trabajador. Esta situación no concurre en los hechos, por lo tanto no existe justificación alguna para la diferencia de tratamiento entre los honorarios y el resto del personal municipal, a los que se les reconoce una serie de derechos. En este sentido, se debe reconocer que el único límite al reconocimiento de derechos para los trabajadores a honorarios lo encontraremos en la ley; a modo de ejemplo, no pueden tener acceso a la carrera funcionaria debido a que se encuentra expresamente estipulado quiénes la conforman y por la forma de acceder, la cual es por concurso público. Pese a esta primera argumentación, se considera pertinente dar un tratamiento especial al principio de legalidad, el que se ha argüido para no hacer extensiva la normativa laboral a los trabajadores a honorarios.

El principio de legalidad tiene su fundamento en la necesidad de cautelar la integridad de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico. Sin embargo, el no aplicar la normativa laboral implica una vulneración directa al derecho fundamental de no discriminación y atenta contra el principio de igualdad reconocido por la Constitución Política de la República, que establece el derecho a la igualdad ante la ley, no pudiendo ser objeto de discriminaciones en su aplicación, debido a que todas las personas nacen iguales en dignidad y derecho. Dicho esto, se considera que la aplicación del Código

Laboral se tiene que dar en todos aquellos casos en que se encuentren fuera de Lo establecido en el artículo 4° de la Ley 18.883. Para esto, es de especial interés desde el ámbito de la Teoría del Derecho Laboral el análisis del conflicto bajo los principios del Derecho Laboral, en este caso se aplicaría el principio de primacía de la realidad, el cual permite inclinarse por el reconocimiento de la relación laboral ante la existencia de una serie de indicios que denoten la existencia de subordinación. Este reconocimiento no es casual y se debe al principio protector, que es una manifestación clara del carácter unilateral del Orden Público Laboral. En este sentido, se cree que la solución planteada la cual hace referencia a que la normativa por la cual se debe regir este tipo de contratación cuando las labores sean las indicadas anteriormente deben ser por el Código del Trabajo, el cual es una vía para asegurar el debido derecho laboral para este grupo de personas, pero no se ataca el fondo del problema, ya que la problemática no tiene actualmente plena justificación en el ámbito del Derecho, es demasiado ambiguo para poder definir o establecer ciertas soluciones a la situación que vive esta clase de trabajadores, por lo tanto no queda más que establecer que la solución al problema pasa por una serie de reformas legislativas, ya que si el contexto actual no se justifica en el análisis del sistema normativo, debiese existir una corrección interpretativa de forma estable en la manera de abordar este conflicto.

## **CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se exponen los fundamentos que justifican la decisión de utilizar una metodología Mixta de investigación para abordar las preguntas de investigación y los objetivos del estudio. Se considera fundamental utilizar distintas técnicas de recogida de datos, lo que conduce invariablemente hacia una combinación de los enfoques cuantitativos y cualitativos. La integración de ambas aproximaciones para el objeto de la investigación resulto ser la más apropiada para responder del modo más enriquecedor posible las preguntas que guían el estudio.

### **5.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La preocupación por la calidad laboral ha sido un tema recurrente no solo en el contexto académico, sino también entre los agentes implicados en el mundo laboral. El factor humano es uno de los componentes esenciales con los que cuentan las organizaciones para conseguir sus objetivos, misiones, o cualquier otro fin que se propongan, por tanto, resulta indispensable que las mismas tengan muy presente las necesidades de quienes trabajan en ella. Un armónico clima de trabajo, condiciones de seguridad, buen trato humano y una remuneración justa en función de las tareas o cargo que desempeña el trabajador se cuentan entre las necesidades más notables a satisfacer para que el empleado se encuentre satisfecho en su ambiente de trabajo y luego esto se traduzca en buenos rendimientos.

Hoy en día se puede identificar un escenario bastante alertador con respecto a la calidad laboral en la que se encuentran los trabajadores en la Administración del Estado, ya que éste ha validado un modelo de empleo público precario, donde conviven distintas categorías de trabajadores, y por ende, hay algunos que gozan de más derechos y garantías que otros, situación contraria al principio de igualdad y no discriminación, que por mandato constitucional el Estado debe garantizar a todos sus ciudadanos. Cabe señalar que la gran mayoría de los trabajadores públicos tiene labores inestables, y están sujetos a que año a año, cada 31 de diciembre, la autoridad de turno renueve su contrato para el período siguiente. Esta situación genera un vínculo laboral ambiguo, debido a existen trabajadores a honorarios que prestan sus servicios para el cumplimiento de los

fines de la institución, de forma continua en el tiempo y bajo las órdenes de una jefatura, pero el Estado desconoce su calidad de funcionarios.

Para lograr una visión más cercana a la realidad de la Situación que viven los trabajadores y trabajadoras insertos bajo el contrato de Honorario, se realiza este estudio en las dependencias de la Municipalidad de Quilpué, el cual deberá responder a la siguiente pregunta:

*¿Cómo perciben la Calidad Laboral los trabajadores y trabajadoras bajo el sistema de honorarios a Suma Alzada de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, período 2016?*

## **5.2 FUNDAMENTACIÓN**

En plena democracia existen leyes que benefician a un sector de los trabajadores, y a otros no, llegando a provocar incluso a vulnerar los DD.HH. dentro de nuestro país. Es necesario generar reformas legislativas, y una corrección interpretativa de nuestra jurisprudencia, el cual vulnera el Orden Público Laboral. Para poder abordar este conflicto es necesario forjar mejor el Derecho Administrativo, para que las personas que trabajan a honorarios de forma permanente, obtengan la calidad de trabajadores del estado en plenitud, y a la vez mejoren su calidad de vida laboral.

## **5.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se realizará en la Región de Valparaíso, específicamente en la Municipalidad de Quilpué. Se analizará la Percepción de calidad de empleo de los trabajadores y trabajadoras en condición de Honorario a Suma Alzada. El periodo del cual tratara el estudio es año 2016.

## **5.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **GENERAL**

Analizar la Percepción de calidad de Empleo de los trabajadores y trabajadoras a honorarios a Suma Alzada de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, periodo 2016.

## ESPECÍFICOS

- Definir el concepto de Calidad de Empleo y Satisfacción Laboral.
- Identificar los indicadores que permiten medir la Calidad de Empleo.
- Determinar la percepción de Calidad de Empleo de los trabajadores a honorarios a Suma alzada a través de una Encuesta.
  - Distinguir cual es la Normativa (Código del trabajo, Código civil, Estatuto Administrativo) por la cual se rige el contrato a honorario.
  - Determinar cuál principio del derecho Laboral se debe aplicar a los trabajadores a Honorarios de la Administración Municipal.
  - Definir el concepto de Subordinación y dependencia

## 5.5 DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

La Metodología utilizada en la investigación es de carácter Mixta. Este método implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema. La multiplicidad de observaciones produce datos más "ricos" y variados, ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes. Se rompe con la investigación uniforme. El enfoque mixto al combinar métodos, aumenta no solo la posibilidad de ampliar las dimensiones del proyecto de investigación, sino que el entendimiento es mayor y más rápida. En resumen, el enfoque mixto trae consigo amplitud, profundidad, diversidad, riqueza interpretativa y sentido de entendimiento". (Hernández, Fernánde, & Baptista, 2010). En el presente estudio se recolecto datos de forma descriptiva y bajo un enfoque cualitativo el cual "utiliza la recolección de datos sin medición numérica, para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (Hernández, 2006). Además se utilizó la técnica cuantitativa, la cual recoge información mediante preguntas cerradas que se plantean al sujeto, lo que permite su cuantificación y tratamiento. Lo anterior fue a través de una encuesta que se le aplico a 30 trabajadores con contrato de honorarios a suma alzada de la Municipalidad de Quilpué, donde se les preguntó sobre la percepción y valoración de los distintos atributos, todos englobados en Calidad Laboral. Para este estudio la variable se midió a través de preguntas de tipo cerrada y preguntas a escala de Likert.

### 5.5.1 UNIVERSO Y MUESTRA

- **Universo de la investigación:**

El Universo está conformado por todos los trabajadores y trabajadoras con contrato de honorario de la Municipalidad de Quilpué.

Para la investigación se consideró como población de estudio los trabajadores y trabajadoras con contrato laboral de honorario a Suma Alzada de la I. Municipalidad de Quilpué el cual corresponde a 51 Trabajadores. (Véase Anexo N°9.2)

- **Muestra de Estudio:**

Para determinar el tamaño de la Muestra se utilizó la siguiente formula, que tiene indica el tamaño de la muestra de la población, el nivel de confianza, y el margen de error:

Tabla N°1 para calcular la Muestra:

Error	Valor Z	Población	Muestra
0,025	2,24	53	51,6
0,05	1,96	53	46,6
0,1	1,645	53	29,7

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

**N:** es el tamaño de la población

**n:** es el tamaño de la muestra

**E:** es la precisión o el error

**P y q:** son las probabilidades de éxito y fracaso que tiene cada integrante de la población

Con lo anterior se puede determinar que el tamaño de la muestra es de 29,7. Dicho valor se aproximó a 30. Por lo tanto para el objeto de estudio la muestra será de 30

trabajadores a honorarios a suma alzada, a los cuales se les aplicara la encuesta. Lo anterior será con un margen de error de 10%.

### **5.5.2 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

La recogida de datos es uno de los ejes principales de una investigación, ya que de ella se desprende la información que va ser analizada para la divulgación de los resultados obtenidos.

A continuación se describen los elementos más resaltantes que forman la investigación:

- **Dónde, cuándo y cómo se obtendrá la información:**

Es necesario considerar tres variables en la recogida de la información: lugar, tiempo y procedimiento. En este caso, la encuesta se realizó en las dependencias de la Municipalidad de Quilpué, en los distintos departamentos. El proceso se realizó en tres días distintos, siendo mañana o tarde.

- **Quién obtendrá los datos:**

Dadas las condiciones en la que se realizó la investigación los datos fueron recogidos por el propio investigador.

- **Con qué instrumento se recogerá la información:**

Se utilizó la técnica de la encuesta, bajo la modalidad de cuestionario como instrumento de registro. Con lo anterior se dice que un instrumento es “aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente” Se infiere que el instrumento debe acercar más al investigador a la realidad de los sujetos; es decir, aporta la mayor posibilidad a la representación fiel de las variables a estudiar.

Esta encuesta tiene un total de 5 páginas, y contiene una breve presentación que indica la finalidad del trabajo de investigación, y 31 ítems. (Ver anexo N°9.3). Los ítems presentados son preguntas concretas, y que se redactaron de manera sencilla para que no existiera ningún tipo de ambigüedad, y el encuestado pudiera responderlas de manera sincera y clara, de manera que puedan ser analizadas, tabuladas e interpretadas con facilidad. La manera de asignar el orden, para el respectivo calculo, fue la siguiente: muy

de acuerdo n°5, de acuerdo n°4, indiferente n°3, desacuerdo n°2 punto y muy desacuerdo n°1. De manera adicional se redactaron instrucciones que ayudarán a las respuestas de la misma.

### 5.5.3 VARIABLES DEL ESTUDIO:

A continuación se presenta una descripción acabada de las variables presentes en esta investigación en base a sus dimensiones, indicadores, etc. La creación de las dimensiones del instrumento se basó en función de los objetivos específicos que se persiguen en la investigación. Se seleccionaron los ítems que tenían relación directa con cada uno de los indicadores.

Tabla N°2 Dimensiones de la encuesta.

DIMENSIONES	ITEMS
La identificación del encuestado	1-3
Jornada Laboral y Remuneración	4-8
Funciones	9-10
Conocimiento de la normativa y una aplicación de la misma.	11-13
Calidad Laboral	14- 31

Fuente: elaboración propia.

### 5.5.4 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. Con respecto a lo anterior se detallan los principales aspectos considerados para asegurar que el instrumento elaborado mida efectivamente los constructos que perseguía y corregir errores que pudiese presentar el cuestionario aplicado.

#### 5.5.4.1 PROCEDIMIENTO PARA VERIFICAR LA VALIDEZ

Para la validación del instrumento se utilizó el análisis por jueces y el análisis por contenido. En el primer análisis, el profesor Osvaldo Pizarro, Administrador Público, Universidad de Valparaíso, evaluó el instrumento de medición, poniendo énfasis en que

éste, considera la variedad de aspectos tanto conceptuales, teóricos y metodológicos vinculados al tema investigado. En segundo lugar, se estableció el análisis por contenido, en donde la elaboración del instrumento se respaldó en el análisis teórico que justificará las preguntas, de manera que estas midieran adecuadamente los conceptos que se esperaban medir.

#### 5.5.4.2 PROCEDIMIENTOS PARA VERIFICAR LA CONFIABILIDAD

Para la confiabilidad se utilizó la consistencia interna del instrumento que pretendía medir la percepción de calidad laboral de los trabajadores (as) con contrato de honorario a suma alzada de la Municipalidad de Quilpué. Para ello se calculó un Alfa de Cronbach a la pregunta N°14 la cual contiene 18 ítems que pretenden medir la calidad laboral. La anterior arrojó un Alfa de Cronbach de 0,814, por lo que se considera adecuada. (Véase anexo N° 9.4). De esta forma se constató que el instrumento diseñado era válido y confiable para ser aplicado a la población de estudio.

Fórmula aplicada:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Aplicación Fórmula:

<b>K</b>	<b>18</b>
<b>ΣVi</b>	<b>26,05</b>
<b>Vt</b>	<b>112,51</b>
<b>SECCION 1</b>	<b>1,059</b>
<b>SECCION 2</b>	<b>0,769</b>
<b>ABSOLUTO S2</b>	<b>0,769</b>
<b>A</b>	<b>0,814</b>

Fuente: Elaboración Propia.

#### 5.6 RESULTADOS ESPERADOS

Como propósito principal se busca identificar él porque en tiempos modernos aún subsiste la existencia de una franja de funcionarios en el Sector Municipal que no son reconocidos como tales y que están sujetos a la inestabilidad en sus puestos de trabajo “los llamados

honorarios” , y como éste se ha convertido en un contrato de trabajo masivo para personas que realizan labores permanentes, pero como no están insertas o no se rigen dentro del Código del trabajo o el Estatuto administrativo, no obtienen los beneficios que éste le entrega a los funcionarios públicos. Además se busca analizar cuál es la percepción de calidad de empleo para este grupo de trabajadores, y como además su satisfacción en base al mismo influye en su desempeño.

## CAPITULO VI: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

### 6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

En este capítulo se presentan los resultados a las preguntas de la investigación desarrolladas para abordar los objetivos planteados. Lo anterior se hizo por medio de un cuestionario para poder obtener una mayor precisión con respecto a la percepción que tienen los trabajadores con contrato a honorario a Suma Alzada sobre su Calidad de Empleo. A continuación se presentan los análisis de los resultados por medio de tablas y gráficos para una mayor comprensión, interpretación y alcancé de la misma.

#### 6.1.1 GÉNERO Y EDAD

Respecto de lo datos solicitados a los trabajadores que componen la muestra, en cuanto al género y edad, se desprende que, de los 30 casos que componen la muestra, 12 son de sexo masculino lo que equivale al 40%, mientras que 18 trabajadores corresponden a sexo femenino lo que equivale al 60% del total de la muestra.

De acuerdo a la edad de los trabajadores, se observa que 3 trabajadores que equivale al 10% del total de la muestra tienen menos de 25 años, 12 trabajadores que equivalen al 40% del total de la muestra tienen entre 25 y 35 años de edad, 11 trabajadores que equivalen al 37% del total de la muestra tienen entre 36 y 45 años, 3 trabajadores que equivalen al 10% del total de la muestra tienen entre 46 y 55 años, y 1 trabajador que equivale al 3% del total de la muestra tiene más de 55 años.

Tabla N°3 Muestra por Genero y Edad

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Hombre</b>	<b>12</b>	<b>40%</b>
<b>Entre 25 y 35 años</b>	<b>4</b>	<b>13%</b>
<b>Entre 36 y 45 años</b>	<b>4</b>	<b>13%</b>
<b>Entre 46 y 55 años</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
<b>Más de 55 años</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
<b>Menos de 25 años</b>	<b>2</b>	<b>7%</b>

<b>Mujer</b>	<b>18</b>	<b>60%</b>
<b>Entre 25 y 35 años</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>
<b>Entre 36 y 45 años</b>	<b>7</b>	<b>23%</b>
<b>Entre 46 y 55 años</b>	<b>2</b>	<b>7%</b>
<b>Menos de 25 años</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia.

### 6.1.2 NIVEL EDUCACIONAL

De acuerdo al Nivel Educativo de los trabajadores, se observa que 18 trabajadores, que equivale a un 60% del total de la muestra, cuenta con estudio superior completo, 6 trabajadores lo que equivale a un 20% del total de la muestra, cuenta con estudio superior Incompleto, 5 trabajadores lo que equivale a un 17% del total de la muestra, cuenta con estudio media completa, y 1 trabajador que equivale al 3% del total de la muestra cuenta con Otra clase de estudios.

Tabla N°4 Nivel Educativo

<b>Nivel Educativo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Media completa</b>	5	17%
<b>Superior Incompleta</b>	6	20%
<b>Superior completa</b>	18	60%
<b>Otra</b>	1	3%
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

### 6.1.3 SUELDO

De acuerdo al factor sueldo de los trabajadores, se observa que 19 trabajadores (que equivale a un 63% del total de la muestra) cuenta con un sueldo entre \$307.001 a \$503.000, 6 trabajadores (que equivale a un 20% del total de la muestra) cuenta con un sueldo entre \$158.001 a \$307.000, 3 trabajadores (que equivale a un 10% del total de la muestra) cuenta con un sueldo entre \$503.001 a \$810.000, 1 trabajador que equivale al 3% del total de la muestra cuenta con un sueldo entre \$158.000 a \$307.001, y solo 1 trabajador que equivale al 3% gana a lo más \$158.000.

Tabla N°5 Sueldo

SUELDO	Frecuencia %	
\$0 a \$158.000	1	3%
\$158.001 a \$\$307.001	1	3%
\$158.001 a \$307.000	6	20%
\$307.001 a \$503.000	19	63%
\$503.001 a \$810.000	3	10%
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

En base a la anterior Pregunta se diseñó la pregunta que hace referencia a que si su actual trabajo es su principal fuente de ingreso. Tal como se ve reflejado en la tabla N°6, el 73% del total de la Muestra reconoce que este trabajo es su principal fuente de ingreso.

Tabla N° 6 Fuente de Ingreso

Su actual trabajo es su principal fuente de Ingreso	Frecuencia	%
NO	8	27%
SI	22	73%
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### 6.1.4 LABOR QUE DESEMPEÑA

En la siguiente Tabla se puede observar que un 87% de los trabajadores encuestados realizan labores permanentes, y un 13% realiza labores no habituales. Cabe señalar que este tipo de contratación es para labores accidentales y no habituales, aquellas que, siendo propias del municipio, sean ocasionales, o sea, circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata. Por lo tanto como se puede observar hay un porcentaje bastante por encima de la media que se encuentra en una situación contraria a las bases de su contrato.

Tabla N°7 Labor que desempeña

Labor	Frecuencia	%
No Habituales	4	13%
Permanentes	26	87%
Total general	30	100%

Fuente: Elaboración propia

### 6.1.5 TIEMPO QUE EL TRABAJADOR LLEVA CON CONTRATO A HONORARIO Y LA JORNADA LABORAL QUE DESEMPEÑA.

Tabla N°8 Tiempo y Jornada Laboral

Tiempo	Jornada Laboral		Parcial		Sin jornada Establecida		Total general	
	Completa							
3-5 años	9	30%		0%	1	3%	10	33%
0-2 años	11	37%	1	3%	4	13%	16	53%
6 o más años	3	10%		0%	1	3%	4	13%
Total general	23	77%	1	3%	6	20%	30	100%

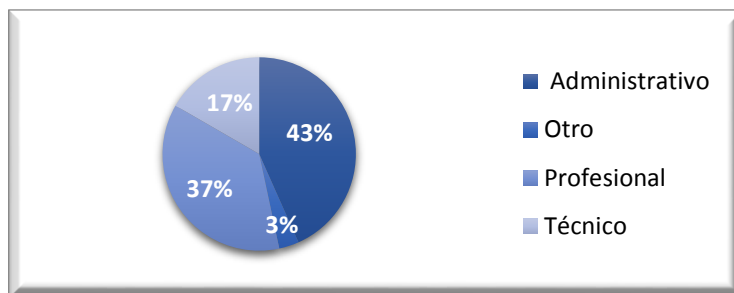
Fuente: Elaboración propia

Al observar la Tabla se puede inferir que 37% de los trabajadores lleva entre 0 a 2 años con la modalidad de contrato a honorario a Suma Alzada y a la vez tienen Jornada Laboral Completa, un 3% tiene jornada Parcial y un 13% no tiene jornada laboral establecida. Por otro lado se puede inferir que 30% de los trabajadores lleva entre 3 a 5 años con la modalidad de contrato a honorario a Suma Alzada, un 0% tiene jornada Parcial y un 3% no tiene jornada laboral establecida. Para los trabajadores que llevan 6 o más años se pudo inferir que un 10% tiene jornada laboral completa y un 3% no tiene jornada establecida. El dato más frecuente está en la relación dada entre 0-2 años y Jornada Completa.

### 6.1.6 FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA

En el siguiente Grafico se puede observar que un 43% de los trabajadores encuestados realizan su función como Administrativo, un 37% se desempeña como profesional, un 17% como técnico y finalmente un 3% se desempeña en otra Función.

Grafico N°3 Función que desempeña

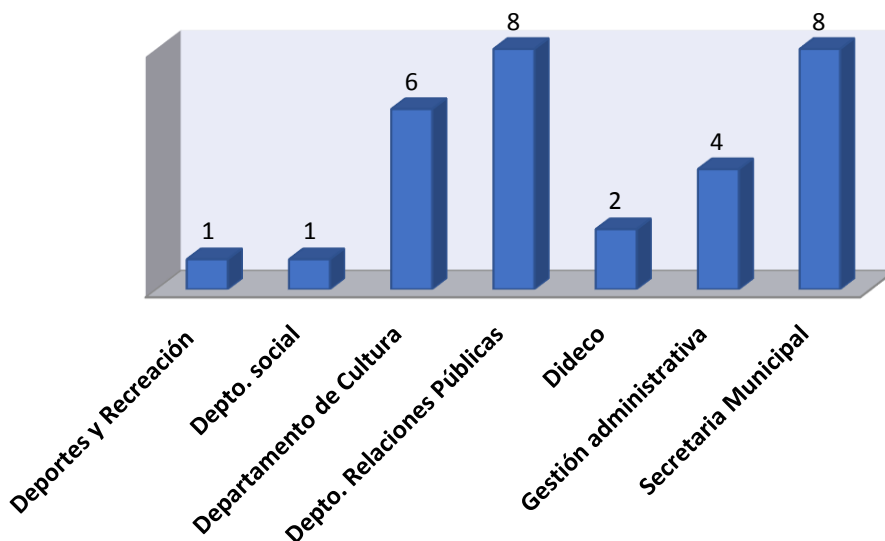


Fuente: Elaboración propia

### 6.1.7 DEPARTAMENTO DONDE DESEMPEÑA SUS FUNCIONES

Los departamentos donde más trabajadores a honorarios subsisten son el Departamento de Relaciones Públicas, seguidos por Secretaria Municipal. De acuerdo a lo que se puede observar en el Grafico N°4 los Departamentos donde menos existe contratación de honorario es en Deportes y Recreación y Dpto. Social.

Grafico N° 4 Departamento Laboral.



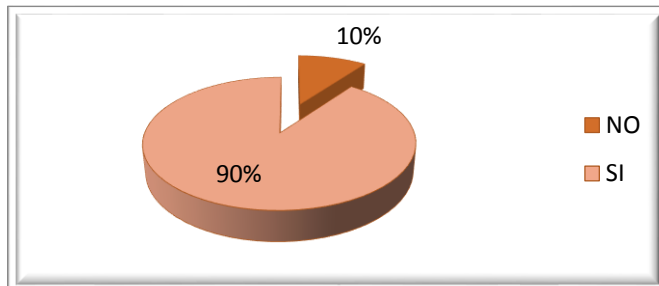
Fuente: Elaboración propia.

### 6.1.8 TIENE O NO CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE SU CONTRATO

Con respecto a esta pregunta al analizar las respuestas de las personas encuestadas se puede observar (Grafico N °5), que una cifra no menor la cual equivale a un 90% dijo que

si conocía la Normativa por la cual se rige su contrato, y solo un 10%, respondió que no conocía dicha normativa.

Grafico N°5 Conocimiento del Régimen Jurídico de su contrato

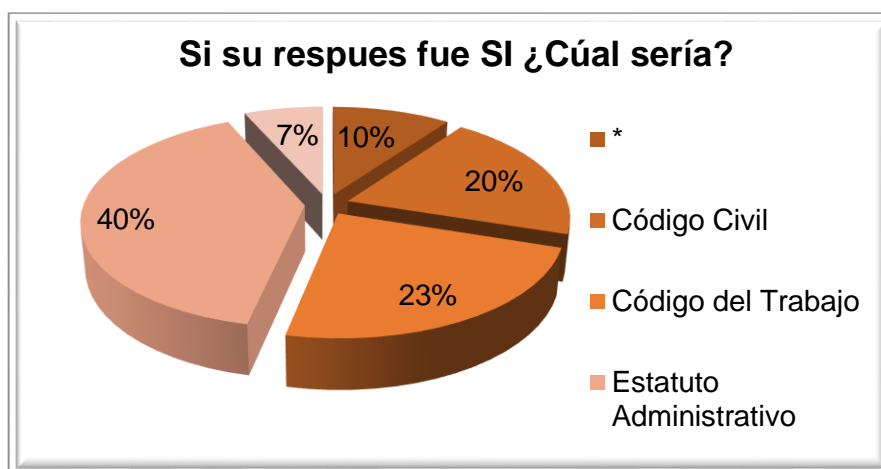


Fuente: Elaboración propia.

### 6.1.9 SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE SI ¿CUAL SERIA LA NORMATIVA?

Esta pregunta está completamente relacionada con la pregunta anterior. La idea fue poder plasmar el concepto que tienen los trabajadores de su contrato en cuanto a conocimiento del mismo. Por lo tanto al observar los Gráficos podemos notar que un 90% dice si conocer la normativa pero de ese porcentaje ¿cuantos están en lo correcto?, si analizamos la respuesta a esta pregunta (Grafico N°6), tenemos que solo un 20% está en lo correcto, ya que éste es un contrato de Arrendamiento de Servicios establecido en el Código Civil “arrendamiento de servicios inmateriales”, y no por el Estatuto Administrativo o por el Código del Trabajo como cree el porcentaje restante.

Grafico N°6 Normativa de contrato a Honorario



Fuente: Elaboración propia.

### 6.1.10 PERCEPCIÓN SOBRE LA CALIDAD DE EMPLEO

Para poder analizar la pregunta N°14, la cual tiene 18 ítems que miden la Calidad de Empleo, se procedió a realizar un Índice de calidad de empleo, el cual consto de tres categorías que agrupan al total de la muestra, pero que separa a la misma en diferentes grupos según su rango de respuesta. Para calcular el rango fue necesario del total de respuestas (18 ítems), calcular el promedio de cada persona encuestada y luego se identificó el valor máximo y el mínimo, dividiendo el resultado por la cantidad de categorías que en este caso son 3 (Bueno, Regular, Malo). Véase tabla N°9 y N°10

Tabla N° 9 Índice de Calidad Laboral

TOTAL RESPUESTAS	CALCULO PROMEDIO	CATEGORIA
54	3,00	MALO
45	2,50	REGULAR
24	1,33	BUENO
33	1,83	BUENO
62	3,44	MALO
50	2,78	REGULAR
47	2,61	REGULAR
37	2,06	REGULAR
50	2,78	REGULAR
36	2,00	REGULAR
45	2,50	REGULAR
47	2,61	REGULAR
50	2,78	REGULAR
24	1,33	BUENO
52	2,89	MALO
53	2,94	MALO
65	3,61	MALO
60	3,33	MALO
60	3,33	MALO
57	3,17	MALO
59	3,28	MALO
60	3,33	MALO

58	3,22	MALO
57	3,17	MALO
56	3,11	MALO
59	3,28	MALO
56	3,11	MALO
58	3,22	MALO
55	3,06	MALO
55	3,06	MALO

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N°10 Categoría de índice de Calidad laboral

CATEGORIA	RANGO
BUENO	1,3-2
REGULAR	2,1-2,8
MALO	2,9-3,62

Fuente: Elaboración propia.

Con el procedimiento anterior se pudo identificar que en la muestra existen tres grupos de personas, los que califican su calidad laboral buena, los que la califican como regular y los que la califican como mala. (Véase tabla N°11).

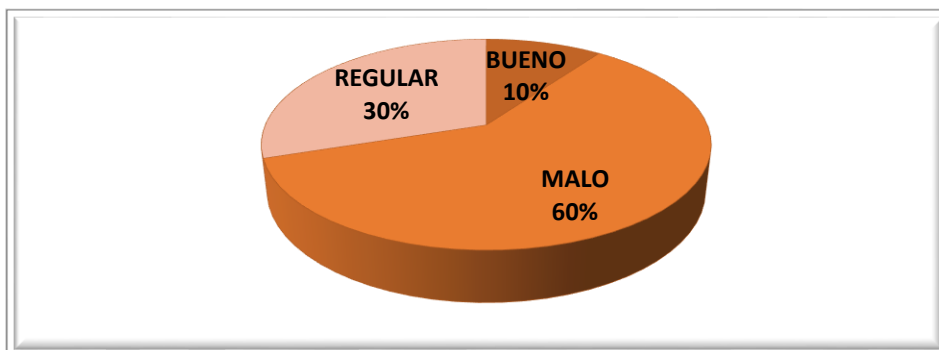
Al observar la tabla se identifica que existe un 60% de las personas encuestadas califican su calidad laboral como mala, un 30% la califica como regular y solo un 10% la califica como buena.

Tabla N°11 Percepción de Calidad Laboral

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
BUENO	3	10%
MALO	18	60%
REGULAR	9	30%
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Fuente: Elaboración propia.

Grafico N° 7 Percepción de Calidad Laboral



Fuente: Elaboración propia.

## VII CONCLUSIÓN

El análisis de la percepción de calidad laboral de los trabajadores a honorarios, entrego datos que reflejaron como los cambios que ha tenido la administración Municipal ha influido en la calidad laboral de los mismos. Dentro de este proceso de cambio, se encuentra la contratación a honorarios, la cual ha repercutido directamente en la inestabilidad laboral de esta clase trabajadora. Para lo anterior se aplicó una encuesta la cual tuvo la finalidad de medir la percepción de calidad laboral, dicho esto, fue necesario en base a los objetivos planteados en la investigación caracterizarlos en un índice de calidad laboral que abarco características del contrato, estabilidad laboral, acceso a capacitación, satisfacción del puesto de trabajo, conocimiento de la normativa de su contratación, etc. cuyos valores se agruparon para de esta manera calificar la calidad laboral como buena, regular o mala. Finalmente, los resultados obtenidos indican que un 60% de los trabajadores bajo esta modalidad de contrato califican su calidad Laboral como Mala. En referencia al objetivo principal de esta investigación, el índice de calidad de puestos de trabajo que se generó, resulto de gran utilidad para poder tener una clara percepción del nivel de calidad laboral existente en la Administración Municipal.

Es necesario destacar que la calidad y la productividad, pasan obligatoriamente por la calidad de vida laboral. Para atender bien al cliente externo la organización no debe olvidar al cliente interno, esto significa que se debe satisfacer antes a los empleados responsables del producto o servicio ofrecido, ya que la organización que invierte directamente en los empleados está invirtiendo indirectamente en el cliente, optimizando el potencial humano. Al analizar los resultados de la muestra se pudo plasmar que lo anterior no se está aplicando de la mejor manera, ya que el trabajador a honorarios no se siente satisfecho con su situación laboral, y la mayoría no está conforme con el contrato de trabajo que tiene. Frente a esto fue necesario comprender las razones por las cuales este tipo de contrato insatisface a este grupo de trabajadores. Para lo anterior fue necesario caracterizar el contrato de honorarios, lo que permitió determinar sus elementos o rasgos esenciales, siendo este una prestación de servicios inmateriales que se encuentra reglamentado en el código civil, y para que se aplique este tipo de contrato debe ocurrir que la persona que lo presta lo haga en su calidad de profesional o técnico especializado, además que estos servicios se retribuyan mediante el pago de honorarios, y que no exista un vínculo de dependencia o subordinación en el trabajo a ejecutar. Es en este contrato de arrendamiento donde se establece una relación de carácter civil, y por lo

tanto, se excluyen los deberes propios de la relación laboral. Teniendo en consideración lo anterior, se logró mostrar el porcentaje de personas que realizan labores permanentes, teniendo que cumplir con horario de trabajo, siendo que sus labores deberían ser esporádicas y sin jornada laboral, y dadas las características se encuentran bajo subordinación y dependencia. Junto con lo anterior llama la atención que existan contrataciones a honorarios por periodos de años, siendo que se ha señalado que este tipo de contratación es para cometidos específicos, sin embargo, la doctrina ha entendido que un cometido específico implica que la labor debe estar suficientemente determinada y singularizada, no pudiendo tener el carácter genérico que es el que comúnmente se utiliza. La Ley 18.883 establece en el Artículo 4°, expresamente, que serán aquellas que se basen en dos supuestos, a saber: labores accidentales y no habituales, y aquellas labores que pese a ser habituales de la Municipalidad recaen sobre un cometido específico. También se logró identificar que existen trabajadores a honorarios que cumplen las mismas tareas que un funcionario público reconocido por el Estatuto Administrativo (Ley N°18.834). Sin embargo, permanece una discriminación arbitraria a esta labor, se desconoce su calidad de funcionario y la relación de subordinación que se les impone. Eso implica que se les niega derechos mínimos de protección social, seguro contra accidentes laborales, horas compensatorias en caso de actividad extraordinaria, posibilidad de traspasar vacaciones de un año a otro, acceso a los servicios de bienestar, capacitación, derechos maternales, derechos a indemnizaciones laborales, etc. Aun cuando cumplen con los indicadores que permiten evaluar la gestión del servicio, se les niegan las bonificaciones asociados a ellos. Mientras la calidad de funcionario no sea reconocida, los trabajadores a honorarios seguirán bajo esta incertidumbre tanto de inestabilidad laboral como de no protección de sus derechos. Es pertinente destacar que existe un constante error al entender a los trabajadores a honorarios como suplemento del personal de planta y contrata. La realidad que se observó, muestra que al igual que los trabajadores de planta o contrata, estos trabajadores a honorarios de “suplemento” se encuentran bajo subordinación o bajo el principio de jerarquía propio del Derecho Público, que va en contra de los fines de su contrato.

Los legisladores, a través de la Ley 20.255, han intentado dar una especie de respuesta a la problemática relativa a la seguridad social de los trabajadores a honorarios, estableciendo con esta finalidad un régimen de cotizaciones obligatorias que deberán ser pagadas por ellos mismos, por lo cual surgirá un menoscabo o perjuicio en sus “remuneraciones”, debiendo ser en realidad carga del Municipio respectivo, en razón del

beneficio que recibe con la prestación de servicios y también al ser quien posee una posición aventajada en la relación jurídica.

Aunque para las personas contratadas a honorarios a suma alzada existe el examen obligatorio de la CGR, la que determina si se encuentra ajustada a Derecho la contratación y si el trabajador se encuentra dentro del porcentaje establecido en el artículo 13 de la Ley 19.280, que dice relación al límite de financiamiento de trabajadores a honorarios, el que será de un 10% del presupuesto destinado a funcionarios de planta. Aun con lo anterior los trabajadores a honorarios son el suplemento de los funcionarios a planta y contrata, siendo un negocio perfecto para la Administración, la que se beneficia de la prestación de servicios sin tener como contrapeso los derechos que se refieren a los funcionarios públicos.

En razón de lo expuesto, se concluye, en primer lugar, que la actual situación de desregulación en la que se encuentran los trabajadores a honorarios genera un impacto directo en su Calidad laboral, además de vulnerar el Orden Público Laboral, en segundo lugar la obligación de la aplicación del Código del Trabajo es ineludible, ya que es una vía para asegurar el debido derecho laboral cuando se presentan situaciones de contrato a honorario bajo subordinación y dependencia. Dicho esto, existe una serie de temas pendientes y que deben ser debidamente abordados por los operadores jurídicos y, principalmente, por el legislador.

## VIII BIBLIOGRAFÍA

- Bauza, R. P. (2010). *Derecho Administrativo*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Biblioteca Del Congreso Nacional. (9 de MAYO de 2006). *Texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley nº 18.695, organica constitucional de municipalidades*. Obtenido de Texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley nº 18.695, organica constitucional de municipalidades: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=251693>
- Bürki, P. (s.f.). *Orden público laboral y principios del derecho*. Obtenido de Orden público laboral y principios del derecho : <https://es.scribd.com/doc/111713513/orden-publico-laboral-y-principios-del-derecho-laboral>
- CEPAL. (abril de 2011). *La calidad del Empleo en America Latina*. Obtenido de La calidad del Empleo en America Latina: [http://www.superacionpobreza.cl/wp-content/uploads/2014/03/serie\\_110\\_calidad\\_del\\_empleo\\_abril\\_2011.pdf](http://www.superacionpobreza.cl/wp-content/uploads/2014/03/serie_110_calidad_del_empleo_abril_2011.pdf)
- Chiavenato. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Bogota: McGraw – Hill Interamericana. S.A. 5ta. Ed.
- Concalvez, A. (s.f.). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2016, de Dimensiones del Clima Organizacional: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Contraloría General de la República. (10 de 2 de 2005). *División de Coordinación e Información Jurídica*. Obtenido de División de Coordinación e Información Jurídica: <http://www.contraloria.cl/LegisJuri/DictamenesGeneralesMunicipales.nsf/FormImpresionDictamen?OpenForm&UNID=5C0AB3D61BFD9DFC84257211005B971B>
- Contraloría General de la Republica. (10 de Febrero de 2005). *Division de Municipalidades*. Obtenido de Division de Municipalidades : <http://www.contraloria.cl/NewPortal2/portal2/ShowProperty/BEA+Repository/Sitios/JuridicoMunicipal/Documentos/Archivos/7266n05.pdf>
- Dirección del Trabajo. (10 de noviembre de 2016). *Dirección del Trabajo Gobierno de Chile*. Obtenido de Dirección del Trabajo Gobierno de Chile.: <http://www.dt.gob.cl>
- Hernández, Fernánde, & Baptista, &. (2010). Metodología de la Investigación. En H. Sanpieri, *Metodología de la Investigación* (págs. 755-558). Mexico: McGraw-Hili Interamericana.
- LEY CHILE. (4 de Febrero de 2009). *LEY ORGANICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES*. Obtenido de LEY ORGANICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30077>
- Machicado, J. (2013). *¿Qué Es Un Principio?* Obtenido de ¿Qué Es Un Principio?: <https://jorgemachicado.blogspot.cl/2009/07/principio.html>

- Ministerio del Interior. (25 de Mayo de 2016). *Funcionarios y Empleados Municipales*. Obtenido de Funcionarios y Empleados Municipales: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30256>
- Ministerio del Interior. (s.f.). *Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales*. Obtenido de Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales: [https://www.leychile.cl/Consulta/m/norma\\_plana?idNorma=30256&org=nxc2%3Fid\\_c%3D1028](https://www.leychile.cl/Consulta/m/norma_plana?idNorma=30256&org=nxc2%3Fid_c%3D1028)
- OCDE. (Julio de 2015). *FUTURO DE LA PRODUCTIVIDAD*. Obtenido de FUTURO DE LA PRODUCTIVIDAD: <https://www.oecd.org/eco/growth/El-futuro-de-la-productividad.pdf>
- Palma, P. (27 de JUNIO de 2011). *Principios del Estado de Derecho*. Obtenido de Principios del Estado de Derecho.: <http://www.derecho-chile.cl/principios-del-estado-de-derecho/>
- Robbins, s. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2000). *Administración*. Chile: Prentice-Hall.
- Servicio de Impuestos Internos. (s.f.). *Cotizaciones previsionales obligatorias para trabajadores independientes*. Obtenido de Cotizaciones previsionales obligatorias para trabajadores independientes: [http://www.sii.cl/portales/renta/2016/cotizacion\\_previsional.htm](http://www.sii.cl/portales/renta/2016/cotizacion_previsional.htm)
- SUBDERE. (s.f.). *Subsecretaria de desarrollo Regional y Administrativo*. Obtenido de <http://www.subdere.gov.cl/>
- Torres, G. j. (17 de ENERO de 2012). *El diario Global del Maule*. Obtenido de Elementos de la subordinación o dependencia: <http://www.maulee.cl/elementos-de-la-subordinacion-o-dependencia/>

## **IX ANEXOS**

### **9.1 MODELOS DE CALIDAD LABORAL**

- **Modelo de Nadler y Lawler**

Este Modelo se fundamenta en cuatro aspectos:

1. Participación de los empleados en las decisiones.
2. Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos de trabajo.
3. Innovación en el sistema de recompensas.
4. Mejoramiento del ambiente de trabajo (condiciones físicas y psicológicas, horario).

- **Modelo de Hackman y Oldhan**

Este Modelo define las dimensiones del cargo:

1. Variedad de habilidades: el cargo requiere diversas habilidades de conocimientos y competencias.
2. Identidad de la tarea: el trabajo se realiza de principio a fin – resultado de la tarea.
3. Significado de la tarea: consecuencias y efectos del trabajo.
4. Autonomía: responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas, e independencia para desempeñarlas.
5. Retroalimentación del trabajo propio: información de retorno a la persona para que pueda autoevaluarse.
6. Retroalimentación extrínseca: proporcionada por superiores o clientes con respecto al desempeño de la tarea.
7. Interrelaciones: contacto con otras personas o clientes internos y externos.

- **Modelo de Walton**

Este Modelo define ocho factores que afectan la Calidad de vida Laboral:

1. Compensación justa y adecuada: equidad interna y externa.
2. Condiciones de seguridad y salud: Jornada de trabajo y ambiente físico.
3. Empleo y desarrollo de la capacidad: satisfacer necesidades de empleo de habilidades y conocimientos, autonomía, autocontrol, retroalimentación.

4. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: posibilidades de carrera, desarrollo personal, seguridad en el empleo.
5. Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas, apoyo mutuo, franqueza.
6. Reglamentación: normas y reglas, derechos y deberes.
7. Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo ni toda la energía.
8. Importancia social de la vida en el trabajo: Orgullo.

## 9.2 NÓMINA PERSONAL HONORARIOS SUMA ALZADA MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ PERIODO 2016

	NOMBRE	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA FUNCIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO
1	GUILAR ALVARADO, MIGUEL	TÉCNICO PROGRAMADOR EN COMPUTACIÓN	Informe y análisis, emisión certificados de antecedentes de conductor portal Registro Civil segundo período 2015.	01/01/2016	31/12/2016
2	ARRIAGADA BANDRES, MARIA	PUBLICISTA	Difusión en redes sociales de las campañas realizadas por Dirección de Rentas, Gestión Ambiental y Dideco.	1/04/2016	31/12/2016
3	BASAEZ CUIÑAS, CRISTIAN	INGENIERO CIVIL	Revisión y actualización de indicadores socio económicos de la comuna, Apoyo en evaluación de proyectos Secpla	14/07/2016	31/12/2016
4	BENAVIDES CRUZ, MARIELA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Apoyo logístico en atención de reuniones programadas por alcaldía	16/05/2016	31/12/2016
5	BERMUDEZ VALENZUELA, FELIPE	ASISTENTE SOCIAL	Apoyo en la ejecución de actividades programadas por la Oficina de Adultos Mayores para el 2º semestre 2015	01/01/2016	31/12/2016
6	BOZZO LEYTON, LIDIA DEL CARMEN	ENSEÑANZA MEDIA INCOMPLETA	Elaboración de informe mensual de categorización de reclamos y consultas vinculadas al Servicio Nacional del Consumidor, en el período julio-diciembre 2015	01/01/2016	31/12/2016
7	CASTRO GONZALEZ, EDMUNDO	LICENCIADO EN ARTES ( E )	Programa "Abre tu mundo: Biblioredes"	01/01/2016	31/12/2016
8	CHAVEZ DIAZ, CLAUDIA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Elaborar base de datos categorizada de consultas formuladas en el período a través de la Ley de Transparencia	01/01/2016	31/12/2016

9	COFRE COFRE, FRANCISCO	ENFERMERO	Revisión y preparación para futuras licitaciones de contratos de suministros, apoyo en la confección de base de datos en requerimiento de vehículos	03/05/2016	31/12/2016
10	CONTRERAS ARANCIBIA, MIRSA	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	Gestionar las labores de Secretaria Administrativa en la Unidad de Fiscalía Municipal	01/01/2016	31/12/2016
11	CONTRERAS NAVARRETE, RUBEN LUCIANO	LICENCIADO DE EDUCACION GENERAL BÁSICA DE ADULTOS	Coordinación con la Asociación de Fútbol Rural, Asociación de Fútbol El Belloto, Canal Vecinal, Voleibol, Rugby, Tenis de Mesa y otros deportes, de acuerdo a la programación de las actividades de los mismos en período julio a diciembre 2015	01/01/2016	31/12/2016
12	CORTES JELVES, EVELYN	TÉCNICO EN DISEÑO GRÁFICO	COMISIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA	01/01/2016	31/12/2016
13	CRUZ SANCHEZ, CARLA	TÉCNICO EN DISEÑO GRÁFICO	Comisión Cultura, Deportes y Recreación.	01/03/2016	31/12/2016
14	CUBILLOS BRAVO, ENRIQUE JABIER	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Mantener el archivo de expedientes al día, en que se conserva la historia de las Organizaciones	01/01/2016	31/12/2016
15	CURE DEL PINO, PAULA	DISEÑADORA DE ESPACIOS Y EQUIPAMIENTO	Elaboración de proyecto para espacios públicos exteriores en la Comuna, programadas para el período julio-diciembre 2015, mediante procesos de investigación, planimetrías, imágenes 3D	01/01/2016	31/12/2016
16	DEL CANTO, BARRERA ELSA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Elaboración de informe del programa de Talleres de la Oficina de Adulto Mayor, realizados en el 1º semestre 2015	01/01/2016	31/12/2016
17	DELGADO MARCIEL, EVELYN	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Elaboración de informe de las atenciones por Ventanilla Única, producidas en el período.	01/01/2016	31/12/2016

18	DIAZ VELGAR, MARIO	SECRETARIO ADMINISTRATIVO	Apoyo administrativo en la comisión de finanzas y presupuesto del Consejo Municipal	06/09/2016	31/12/2016
19	DÍAZ MUÑOZ, LUIS	DISEÑADOR GRÁFICO	Elaboración de soportes gráficos para actividades y programas desarrollados por las distintas unidades municipales en el 2º semestre 2015	01/01/2016	31/12/2016
20	FERNANDEZ QUIROZ, ARACELLI	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	Elaboración de Decretos Alcaldicios, ingreso de documentación INE y digitalización de carpetas del personal.	01/01/2016	31/12/2016
21	GONZALES ROJAS, CONSTANZA	PSICOLOGA	Atención Psicoterapeuta y psicóloga en Línea	01/01/2016	31/12/2016
22	GUTIERREZ BRUNA, ARACELLI	DISEÑADOR GRAFICO	Confección de Piezas gráficas para difusión de actividades desarrolladas por DIDECO	01/01/2016	31/12/2016
23	GUZMAN VERGARA, KATHERINN	ASISTENTE SOCIAL	Apoyo en el Depto. Social en lo relativo a la atención de casos sociales y también en los programas con beneficios municipales y gubernamentales	01/01/2016	31/12/2016
24	GUZMAN VERGARA, JAIME	ASISTENTE SOCIAL	Apoyo en la atención de casos sociales y atención a los usuarios de programas gubernamentales.	01/01/2016	31/12/2016
25	HERNANDEZ ZAMORA, MARIA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Apoyo en actualización de base de datos y gestionar eventos de interés comunal en la Dirección de Cultura	01/01/2016	31/12/2016
26	HIDALGO AHUMADA, JUDITH	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Apoyo administrativo en la comisión de régimen interno del Concejo Municipal.	01/01/2016	31/12/2016
27	ITURRIETA CONTRERAS, GONZALO	ARQUITECTO	Desarrollo de Tasaciones para la adquisición de terrenos afectos a utilidad pública	01/01/2016	31/12/2016
28	JARA NUÑEZ,	SECRETARIA EJECUTIVA	Preparar y elaborar oficios y documentación para firma del Delegado de Belloto, manejo de	01/04/2016	31/12/2016

	FABIOLA		SGD. Labores administrativas en Delegación Municipal de Belloto		
29	LARA GATICA, SELMA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	COMISIÓN DE FINANZAS Y PRESUPUESTO	01/01/2016	31/12/2016
30	LOPEZ CAMPUSANO, MARIA PAZ	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	COMISIÓN EDUCACIÓN	01/01/2016	31/12/2016
31	LOPEZ MARTINEZ, PEDRO	INGENIERO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE	Elaborar plan de evacuación de dependencias periféricas entre otras	01/01/2016	31/12/2016
32	LOPEZ PONCE, CLAUDIO	TRABAJADOR SOCIAL	Coordinar Estadio de Villa Olímpica, Supervisión en Obras de Piscinas de Belloto Norte y Sur, Asesoría y rendición de proyectos.	01/03/2016	31/12/2016
33	MANRIQUEZ CUEVAS, ROLANDO	2º AÑO HUMANIDADES	Apoyo en la coordinación y producción de certámenes deportivos de acuerdo a la programación del Depto. de Deportes para el 2º semestre 2015	01/01/2016	31/12/2016
34	MARIN ARAOS PRISCILA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Prestar apoyo administrativo en el desarrollo de los programas orientados a las mujeres jefas de hogar de la comuna	01/07/2016	07/03/2016
35	MARTÍNEZ , MARIANA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Actualización de informaciones de actividades municipales realizadas en el período julio-diciembre 2015, en la página web y redes sociales del Municipio	01/01/2016	31/12/2016
36	MORALES REYES, MARIA ELENA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	COMISIÓN DE OBRAS, URBANISMO Y TRÁNSITO	01/01/2016	31/12/2016
37	MORENO VALENZUELA, KAREN	ARQUITECTO	Desarrollo de Tasaciones para la adquisición en el período de terrenos afectos a utilidad pública	01/01/2016	31/12/2016

38	OLGUÍN CASTRO, SCARLETT	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Informe mensual cuantitativo de los trámites de Licencias de Conducir realizados en el período julio-diciembre 2015	01/01/2016	31/12/2016
39	ORTIZ MONTENEGRO, CARLOS	ARQUITECTO	Revisión de Expedientes Ley 20.671. Revisión de Expedientes de Obra Nueva ingresados en el período	01/01/2016	31/12/2016
40	PEÑA VARGAS, GABRIEL	TÉCNICO ELÉCTRICO	Asistencia Técnica en Proyectos relacionados con el desarrollo urbano, durante el período julio-diciembre 2015	01/01/2016	31/12/2016
41	PIZARRO OLIVARES, CARLA	TRABAJADORA SOCIAL	Ingresar información diaria al sistema de la Bolsa Nacional de Empleo entre otras	01/01/2016	31/12/2016
42	QUIEROLO NARBONA, FABRIZIO	EGRESADO DE SOCIOLOGIA	Organización de instancias que promuevan la capacitación de artistas y gestores culturales en distintos ámbitos	01/07/2016	31/12/2016
43	RAMIREZ CONTRERAS, CLAUDIA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Generar sistema de clasificación de casos atendidos por la unidad de Desarrollo Humano, en el período julio-diciembre 2015	01/01/2016	31/12/2016
44	RIOS VEGA, SOLEDAD	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Generar sistema de clasificación de casos atendidos por la unidad de Desarrollo Humano, en el periodo Julio- diciembre	01/01/2016	31/12/2016
45	RIVERA CASTRO, SHERLY	TÉCNICO JURÍDICO	COMISIÓN RÉGIMEN INTERNO	01/01/2016	31/12/2016
46	RUIZ MORAGA, CLAUDIA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Confeccionar planilla de seguimiento de las unidades en el cumplimiento de las metas colectivas del Programa de Mejoramiento de la Gestión	01/01/2016	31/12/2016
47	SAN MARTIN GORMAZ, LUCIANO RENE	PROFESOR DE ESTADO EN ARTES MANUALES	Elaboración de proyectos orientados al fortalecimiento de la participación comunal en las redes culturales regionales, para fondos concursables 2º semestre, entre	01/01/2016	31/12/2016

			otras		
48	TAPIA CARVAJAL, EVA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	COMISIÓN DESARROLLO COMUNITARIO	01/01/2016	31/12/2016
49	TARIFEÑO PEÑA, GIOVANNY MARCELO	INGENIERO EN INFORMÁTICA	Organizar un programa de asesoría en medios sociales digitales a funcionarios	01/01/2016	31/12/2016
50	VERGARA CARROZA, NILTON	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Evaluación Pladeco, banco de proyectos y perfiles de proyectos de los sectores del Mirador, Pompeya y Belloto Sur.	31/06/2016	30/06/2016
51	VIDAL GALLARDO, GONZALO	PERIODISTA	Cobertura periodística de las actividades municipales y elaboración de comunicados de prensa para el período septiembre-diciembre 2015.-	01/01/2016	31/12/2016
52	VILLEGAS CERDA, REGINA	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Elaboración de informe del programa de Talleres de la Oficina de la Mujer, realizados en el 1º semestre de 2015	01/01/2016	31/12/2016
53	WON ALVEAR, SEBASTIAN	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	Elaboración de informe del programa de Talleres de la Oficina de la Mujer, realizados en el 1º semestre de 2015	01/01/2016	31/12/2016

Fuente: Elaboración propia en base a nómina de personal honorarios "Municipalidad de Quilpué" Noviembre 2016, rescatada en <https://www.portaltransparencia.cl/PortalPdT/pdttta/-/ta/MU254/PR/PHON/4439651>

### 9.3 ENCUESTA

#### ENCUESTA “TRABAJADORES DE LA I. MUNICIPALIDAD DE QUILPUE”

La siguiente encuesta se realiza para conocer la calidad de empleo en el sector público, específicamente de los trabajadores contratados como Honorarios a Suma Alzada de la I. Municipalidad de Quilpué.

Por favor leer cuidadosamente y luego responder con una “X” en el complete. Esta encuesta es anónima y de carácter no vinculante. Toda la información es estrictamente confidencial y será utilizada con fines estadísticos.

---

Fecha			2016
-------	--	--	------

#### PARTE I: IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO (A)

##### 1. Genero.

Hombre

Mujer

##### 2. Edad.

Menos de 25 años

Entre 25 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

##### 3. Nivel Educativo.

Media Incompleta

Media Completa

Superior Incompleta

Superior Completa

Otra

## PARTE II JORNADA LABORAL Y REMUNERACION

### 4. Ingreso Mensual

- \$0 a \$158.000
- \$158.001 a \$307.000
- \$307.001 a \$503.000
- \$503.001 a \$810.000
- \$810.001 a \$1.374.000
- \$1.374.001 a \$2.070.000
- \$2.070.001 o más

### 5. La anterior remuneración constituye la principal fuente de su ingreso.

- SI
- NO
- NS/NR

### 6. Usted qué tipo de labor desempeña

- Permanentes
- No Habituales
- NS/NR

### 7. Usted ¿Cuánto tiempo lleva con esta modalidad de contratación Laboral?

- 0-2 años
- 3-5 años
- 6 o más años

### 8. De acuerdo a sus condiciones de trabajo ¿Cómo es su jornada laboral?

- Completa
- Parcial
- Sin jornada Establecida

### PARTE III FUNCIONES LABORES

#### 9. Usted que función ejerce en la Municipalidad

- Directivo
- Jefatura
- Profesional
- Técnico
- Administrativo
- Otro

#### 10. Usted en cual Departamento desempeña sus funciones

- Depto. social
- Secretaria Municipal
- Dideco
- Gestión administrativa
- Depto. Relaciones Públicas
- Deportes y Recreación
- Otra

### PARTE IV CONOCIMIENTO DE NORMATIVA

#### 11. Usted tiene conocimiento sobre el régimen Jurídico que se encuentra sujeto su contrato.

- SI
- NO
- NS/NR

#### 12. Si su respuesta anterior fue (SI) ¿Cuál de estos Regímenes Jurídicos se encuentra sujeto su contrato?

- Estatuto Administrativo
- Código del Trabajo
- Código Civil
- NS/NR

**13. Usted Tiene conocimiento sobre la Normas, Reglamentos y Procedimientos que rigen la labor de los(as) funcionarios(as) Municipales.**

SI

NO

NS/NR

**PARTE V: PERCEPCIÓN DEL ÁMBITO DE TRABAJO**

Por favor, a continuación indique su grado de Percepción sobre la Calidad Laboral de las siguientes proposiciones, en una escala del 1 al 5, según los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Muy de Acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

14. CALIDAD LABORAL (18 ítems)	1	2	3	4	5
I1: Usted Considera que la forma en que se ejecutan las Normas, Reglamentos y Procedimientos de la Municipalidad facilitan el buen desempeño de su trabajo.					
I2: Usted Considera que el Municipio cuenta con adecuados sistemas de reconocimiento del personal por su buen desempeño laboral.					
I3: Usted Considera que en la Municipalidad existe política de Capacitación con acceso para todos(as) los funcionarios(as).					
I4: Usted considera que su estabilidad laboral es buena.					
I5: Usted Considera que su labor en el Municipio es importante, lo que lo mantiene motivado(a).					
I6: Basado en su experiencia, está satisfecho(a) con su trabajo en la Municipalidad.					
I7: Usted está conforme con el tipo de contrato laboral que tiene.					
I8: Usted considera que un buen Ambiente laboral influye en las metas operacionales.					

I9: Usted considera que la calidad laboral incide en la productividad de su puesto de trabajo.					
I10: En cuanto a su experiencia laboral. Usted se siente comprometido con su trabajo, y con el Municipio.					
I11: Usted considera que las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para su salud).					
I12: Las condiciones ambientales de su Unidad de Trabajo (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación, etc. Facilitan su actividad diaria.					
I13: Usted considera que las condiciones laborales (salario, horarios de trabajo) son satisfactorias.					
I14: Usted considera que la comunicación interna dentro de la Unidad donde trabaja funciona correctamente.					
I15: Usted recibe la información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo.					
I16: La inestabilidad laboral es motivo de insatisfacción con el trabajo.					
I17: A usted le resulta fácil la comunicación con su superior.					
I18: Usted se siente copartícipe de los éxitos y fracasos de su Unidad.					

Gracias por el tiempo dedicado a responder este cuestionario, la información por Usted brindada solo será utilizada para fines de Tesis.

## 9.4 ALFA DE CRONBACH

Sujeto	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	TOTAL
1	4	1	5	5	5	2	5	1	1	1	5	1	5	2	4	5	1	1	54
2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	45
3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	24
4	2	3	4	1	1	1	4	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	33
5	3	4	4	4	3	4	5	1	2	3	5	4	5	4	3	1	2	5	62
6	5	4	3	2	4	1	4	1	1	2	4	4	3	3	3	2	2	2	50
7	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	2	5	3	5	5	1	3	47
8	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	2	37
9	3	2	1	1	5	2	2	1	2	4	4	5	2	3	2	3	4	4	50
10	4	4	4	1	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	36
11	4	4	2	2	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	4	1	2	45
12	2	4	1	5	1	1	4	1	1	5	4	4	4	2	2	4	1	1	47
13	4	5	4	5	2	2	5	1	1	1	5	2	4	1	4	2	1	1	50
14	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	24
15	4	4	2	5	4	1	5	1	1	1	5	5	4	2	2	1	1	4	52
16	4	4	3	5	2	2	5	1	1	2	4	4	2	3	4	2	2	3	53
17	4	4	4	5	4	3	4	2	2	1	4	4	4	4	5	3	4	4	65
18	4	4	5	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	5	60
19	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	5	60
20	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	5	4	3	3	2	2	4	57
21	3	4	3	5	1	2	5	1	2	2	4	2	5	5	4	4	2	5	59
22	4	5	4	4	3	4	3	1	2	1	5	2	5	5	4	3	1	4	60
23	4	2	4	5	4	2	4	2	1	1	3	5	5	4	4	2	1	5	58
24	5	4	2	4	2	2	4	1	1	1	4	5	4	4	5	2	2	5	57
25	4	1	4	4	2	4	5	2	1	4	3	4	2	4	2	1	4	5	56
26	4	5	5	4	1	5	4	1	2	2	3	4	2	5	4	4	2	2	59
27	3	5	5	5	3	3	4	1	1	2	4	4	2	5	2	1	1	5	56
28	4	4	4	3	3	4	4	1	1	2	4	5	3	4	5	2	4	1	58
29	4	4	3	2	4	4	5	1	1	1	4	2	4	4	5	1	2	4	55
30	3	3	2	4	4	3	4	2	2	1	4	4	2	5	4	2	4	2	55
<b>Varianza</b>	1,21	1,57	1,75	2,40	1,77	1,53	0,48	0,20	0,25	1,10	1,27	1,63	1,76	1,70	2,06	1,56	1,18	2,62	





