

Contratos a honorarios en la salud privada y pública: una revisión de contraindicaciones e indicios de subordinación laboral

Fee-based contracts in private and public health services: a review of counter-indicators and indicators of labor subordination

LUCÍA MARÍA DEBESA ARREGUI*

Universidad Finis Terrae, Santiago de Chile
ldebesa@uft.cl | <https://orcid.org/0000-0001-7614-456X>

TOMÁS VALENZUELA ZAÑARTU**

Universidad Finis Terrae, Santiago de Chile
tvalenzuelaz@uft.edu | <https://orcid.org/0009-0005-2748-7888>



Recibido: 14/11/2025 | Aceptado: 13/01/2026 | Publicado: 21/01/2026

Resumen. El presente artículo analiza la noción de subordinación laboral y su concreción en la prestación de servicios profesionales de salud en Chile, considerando la situación de profesionales que trabajan en el ámbito privado y público. Particularmente, se examinan algunos criterios judiciales utilizados para distinguir entre trabajo subordinado e independiente. Destacan en el sector privado los denominados “contraindicaciones” de subordinación en médicos, odontólogos o veterinarios, tales como la emisión de boletas por montos variables, la ausencia de instrucciones o el uso de insumos propios. En el sector público, se revisan las diferencias entre funcionarios de planta, a contrata y a honorarios, y la posibilidad de que estos últimos acrediten una relación laboral ante los tribunales con indicios cuando la prestación del servicio sea habitual y propia del servicio, independientemente del tipo de prestación de salud específica de que se trate. La clave interpretativa sigue siendo el principio de primacía de la realidad, que privilegia los hechos sobre el rótulo contractual utilizado.

* Investigadora académica de la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae, Santiago, Región Metropolitana, Chile. Doctora en Derecho, Universidad de Los Andes, Santiago, Región Metropolitana, Chile.

** Docente de Derecho Administrativo de la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae, Santiago, Región Metropolitana, Chile. Magister en Derecho Administrativo con mención en Litigación Pública, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Palabras clave. profesional de salud; contrato de trabajo; estatuto administrativo; subordinación; primacía de la realidad

Abstract. This article analyzes the notion of labor subordination and its manifestation in the provision of professional health services in Chile, considering the situation of professionals working in both the private and public sectors. In particular, it examines certain judicial criteria used to distinguish between subordinate and independent work. In the private sector, the so-called “counter-indicators” of subordination stand out among physicians, dentists, and veterinarians, such as issuing invoices for variable amounts, the absence of direct instructions, or the use of their own materials. In the public sector, the article reviews the differences among permanent staff, fixed-term employees, and fee-based contractors, as well as the possibility for the latter to establish the existence of an employment relationship before the courts when the service provided is regular and inherent to the institution, regardless of the specific type of health service involved. The key interpretative principle remains the primacy of reality, which gives precedence to actual facts over the contractual label used.

Keywords. health professional; employment contract; administrative statute; subordination; principle of primacy of reality

1. Introducción: consideraciones preliminares sobre la subordinación laboral

Es sabido que, en la prueba de la existencia de cualquier contrato de trabajo, la subordinación laboral se esgrime como un elemento decidor¹. Ello, porque permite calificar jurídicamente una prestación de servicios personales como relación laboral, esto es, permite encasillarla dentro del artículo 7 del Código del Trabajo, que define el contrato de trabajo como una “convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. En palabras de Ugarte, la subordinación opera como causa y como efecto del contrato de trabajo, ya que “fijará los protegidos por la normativa del derecho del trabajo y, a la vez, articulará el poder y control del que estará dotado el empleador” (2025, p. 168).

En su sentido natural, cabe entender la subordinación como la sujeción de la persona a un poder (Diccionario de la Real Academia Española, 1ª acepción), en este caso, al del empleador. Se trata de un “particular modo de estar [de la persona trabajadora] a disposición del empleador” (Irureta, 2023, p. 254), el cual se materializa: por un lado, en

¹ A modo ejemplar: 1º JLT de Santiago, 13/05/2025, Rit M-5785-2024, c. 7º; JL&G de Licantén, 13/05/2025, Rit O-2-2023, c. 8º.

la facultad del empleador de dirigir a la persona trabajadora —específicamente, de darle instrucciones², de controlar o fiscalizar su trabajo (Gamonal, 2021, p. 27) y de sancionarla por el incumplimiento de sus obligaciones (Irureta, 2023, p. 355); por otro, en el deber de dicha persona trabajadora de obedecer profesionalmente las reglas de su empleador, esto es, de sujetarse a sus directrices y de acatar su modo de prestar el servicio (Pierry, 2018, p. 32; Lizama y Lizama, 2019a, p. 26). Ello, entendiendo que los medios de producción, los riesgos y frutos del trabajo serán, precisamente, del empleador (Hevia Salas, 2020, p. 285). Tal como expresan Ermida Uriarte y Hernández Álvarez (2002),

en el contrato del trabajo, la subordinación no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se comprometió, sino que debe prestarlo con sujeción personal al poder directivo del empleador, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del empleador que no se produce en los contratos civiles y mercantiles. (p. 284)

La subordinación en la prestación de servicios personales remunerados activa la presunción de existencia del contrato de trabajo consagrada en el artículo 8 del Código del Trabajo. Recuérdense los términos de este precepto: “toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”³. Esta presunción es de carácter legal: el legislador obliga al juez a deducir un acto jurídico, cual es, el contrato de trabajo, a partir de la concurrencia de los elementos del artículo 7⁴, los cuales, por supuesto, toca probar a la parte demandante⁵. Estos elementos son: la prestación de servicios personales, la dependencia y subordinación, y la remuneración. Es cierto que el artículo 7 del estatuto laboral distingue la subordinación de la dependencia, al utilizar la conjunción “y”. Se entiende que esta última alude, específicamente, a la subordinación económica de la persona trabajadora respecto de su empleador (Chávez Chávez, 2023, p. 95). No obstante, el artículo 3 del mismo código, al definir a la figura del trabajador, prefiere la conjunción “o”, razón por la cual, en general, se suelen utilizar ambos conceptos indistintamente⁶.

² Tal como expresa Pierry (2018), “la subordinación da cuenta en la relación laboral de un elemento jerárquico. El trabajador presta un servicio personal en conformidad al contrato individual de trabajo a cambio de una remuneración, pero dicha prestación la efectúa en una forma especial, esto es, bajo las órdenes e instrucciones del empleador” (p. 32).

³ Revisese artículo 8 del Código del Trabajo. Asimismo, JLT de La Ligua, 26/04/2025, Rit M-8-2025, c. 11°.

⁴ “... la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aún, cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.” Dirección del Trabajo, 14/09/1992, dictamen 5299/249. Asimismo, Dirección del Trabajo, 06/07/2016, dictamen 3537/63.

⁵ “... recae en la parte demandante la carga probatoria relativa a establecer fehacientemente la existencia del vínculo laboral, por tanto, le corresponde comprobar que quien demanda posee la calidad de trabajador y ha prestado servicios personales intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo...” 1° JLT de Santiago, 02/05/2025, Rit O-4863-2024, c. 7°.

⁶ Al respecto, Thayer y Novoa (2010), pp. 34-38; Freire-Montoya y López-Moya (2023), pp. 43-44; Chávez Chávez (2023), p. 62.

De los elementos del artículo 7, sin duda, el más difícil de acreditar es el de subordinación. Es por eso, que la jurisprudencia ha optado por inferir su existencia a partir de otros hechos llamados indicios (Jofré, 2020, p. 45). Los indicios de subordinación son circunstancias, en principio aisladas, pero que, evaluadas en su contexto, dan cuenta del modo particular en el que una persona natural presta sus servicios personales. Este modo no es otro que la sujeción a las órdenes, fiscalización y sanción de otra persona, natural o jurídica (Diéguez Cuervo, 1971, pp. 84-85; Albiol Montesinos, 2007, p. 21; Kahn-Freund, 2019, p. 48, Lizama y Lizama, 2019b, pp. 211-212). Tal como se explicó en párrafos anteriores, es esa otra persona quien dice cómo deben prestarse esos servicios. Ejemplos de indicios de sujeción a órdenes podrían ser: la obligación de registrar asistencia; la obligación de cumplir un horario; la obligación de acatar instrucciones; la obligación de permanecer en la sede de la empresa; la obligación de solicitar autorización para ausentarse de las labores; la obligación de usar signos corporativos; la obligación de dedicarse exclusivamente a dichos servicios... Ejemplos de indicios de sujeción a fiscalización podrían ser: la obligación de rendir cuentas; el sometimiento a evaluaciones de desempeño; el sometimiento a mecanismos de videovigilancia; la geolocalización... Ejemplos de indicios de sujeción a sanción podrían ser: la existencia de multas, de amonestaciones y, en general, de sanciones por la mala realización del trabajo⁷. Todos estos hechos denotan un sometimiento al modo en el que otra persona, natural o jurídica, pretende que se realice el trabajo.

Adicionalmente, podrían agregarse otros indicios, como la existencia de cobros periódicos iguales, la continuidad en la prestación de servicios o la exclusividad del trabajo⁸. Se trata de hechos, quizá, un poco más débiles, porque, en realidad, no se incardinan exactamente, en la sujeción a órdenes, en el sometimiento a una fiscalización o en la sujeción a una sanción. No obstante, pueden denotar, igualmente, otros aspectos de un contrato de trabajo. Así, por ejemplo, la existencia de cobros periódicos iguales podría denotar la existencia de un sueldo —especie de remuneración⁹—; la continuidad en la prestación de los servicios, podría denotar la existencia de un contrato de trabajo de carácter indefinido¹⁰; la exclusividad del trabajo podría denotar la subordinación económica de la persona natural prestadora del servicio hacia la otra, que suele aparecer en los contratos de trabajo¹¹. En general —dependiendo de las circunstancias—, se trata

⁷ Sobre estos ejemplos, revélese, a modo ilustrativo: JLT de Rancagua, 03/03/2021, Rit T-151-2019, c. 28°; JLT de Calama, 05/02/2024, Rit O-66-2023, c. 6°; JLT de Valdivia, 03/06/2025, Rit M-186-2025, c. 10°. Asimismo, Dirección del Trabajo, dictamen N° 1408, 08/04/2020.

⁸ A modo ejemplar: JLT de Rancagua, 03/03/2021, Rit T-151-2019, c. 28°; JLT de Valparaíso, 07/04/2022, Rit O-2174-2019, c. 7°; JLT de Concepción, 17/01/2025, Rit M-1609-2024, c. 12°; JLT de Calama, 03/06/2025, Rit O-298-2023, c. 9°.

⁹ Véase artículo 42, inciso 1°, letra a) del Código del Trabajo.

¹⁰ Véase artículo 10, inciso 1°, N° 6 y artículo 10 bis del Código del Trabajo.

¹¹ "... la circunstancia de existir el pago mensual de honorarios por los servicios de la actora es indiciario de dependencia económica, ya que su carácter continuo, su periodicidad mensual, y la circunstancia de que tales pagos tienen el carácter contraprestación de los servicios prestados, incide en que desde un punto de vista ontológico sean estimados como semejantes o muy similares a una remuneración de carácter laboral, específicamente un sueldo". JLT de Concepción, 02/12/2024, Rit T-187-2024, c. 8°.

de hechos que podrían llevar a inferir, en conjunto con otros, la existencia, tanto de la figura de un trabajador, como de la de un empleador.

Si, a partir de los indicios, el juez deduce la sujeción de una persona natural a otra —habida cuenta, obviamente, de que existe una prestación de servicios personales remunerada— a su vez, deberá presumir la existencia de una relación laboral, ya que se activará el mecanismo legal del artículo 8 del código del ramo antes mencionado. Este constituye una expresión del principio de primacía de la realidad, que mandata atender a lo que sucede en la práctica, por sobre las formalidades o apariencias¹² y es reflejo fiel de la función protectora del derecho laboral hacia la parte más débil de la relación contractual (Gamonal, 2020, p. 191; Hevia Salas, 2020, p. 278). Tal como expresa Irureta (2023),

con una norma de esta naturaleza, el legislador adopta una postura ‘pragmática’ del negocio jurídico-laboral, presumiendo *iuris tantum* la existencia del contrato de trabajo, no en razón de lo que las partes digan, sino de lo que las partes hagan. (p. 153)¹³

Cabe advertir, eso sí, que los indicios de subordinación —en sus más diversas índoles— varían, dependiendo del rubro o sector de trabajo en el que nos encontremos. Y es que, la subordinación es un elemento que “está sujeto en su existencia a particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador, como, a la relación existente entre quien ejecuta las funciones y entre quien recibe los frutos del trabajo” (JLT de Arica, 17/03/2025, Rit O-314-2024, c. 15°).

A continuación, nos referiremos a la prestación de servicios personales por parte de profesionales de la salud que trabajan en clínicas privadas u hospitales públicos ejerciendo la medicina o profesiones afines. Sobre estos prestadores individuales, vale recordar que, conforme al inciso 1° del artículo 112 del Código Sanitario, “sólo podrán desempeñar actividades propias de la medicina, odontología, química y farmacia u otras relacionadas con la conservación y restablecimiento de la salud, quienes poseen el título respectivo otorgado por la Universidad de Chile u otra Universidad reconocida por el Estado y estén habilitados legalmente para el ejercicio de sus profesiones”.

¹² Revisese TC, 03/03/2022, rol 11030-21-INA, c. 17°-22°. Asimismo, Lora y Ávalos, 2009, pp. 160-161.

¹³ En palabras del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, “cada vez que concurren estos elementos enumerados [artículo 7 del Código del Trabajo] estaremos en presencia de un contrato laboral, esto por aplicación del principio de primacía de la realidad, lo que no varía en el caso que las partes hayan consentido en darle otra denominación, ello en consonancia con la aplicación en esta área del derecho del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, aspecto que supera -en virtud del principio de especialidad y también por el principio de primacía de la realidad- la discusión que plantea la demandada en cuanto invocó en estos hechos la teoría de los actos propios...” JLT de Copiapó, 17/06/2019, Rit O-79-2019, c. 13°.

2. Naturaleza jurídica de la prestación de servicios de salud en el sector privado

En el sector privado de salud chileno, constituye una práctica habitual que la prestación de servicios profesionales de ciertos prestadores individuales de salud¹⁴, particularmente, la de los médicos, odontólogos y veterinarios¹⁵, se pacte bajo la modalidad de “contrato a honorarios” (Ferrada Bórquez y Saldivia Herrera, 2019, p. 11). Si bien no existe una definición legal de este contrato en nuestro ordenamiento jurídico, se le ha asimilado al arrendamiento de servicios inmateriales del Código Civil regulado en los artículos 2006 y siguientes de dicho cuerpo legal y, por ende, a un vínculo de carácter civil¹⁶. Éste se caracteriza por una prevalencia del esfuerzo intelectual sobre el físico y puede revestir las siguientes formas: a) una obra única o aislada; b) una serie larga de actos que se desarrollan en un período de tiempo; o c) unos servicios prestados por profesionales (Meza Barros, 2010, pp. 127-128; Chávez Chávez, 2021, pp. 147-148; Brantt Zumarán y Mejías Alonzo, 2016, pp. 79-80). La prestación de servicios de parte del médico, odontólogo o veterinario cabría en la última modalidad de arrendamiento, ya que, de acuerdo al artículo 2218 del Código Civil, supondría una formación académica de largos años de estudio¹⁷.

Que el médico, odontólogo o veterinario pacte un contrato a honorarios con una clínica privada, en teoría, impide la existencia de un contrato de trabajo, ya que la gracia de prestar un servicio bajo esta modalidad es que el profesional se mantiene autónomo: no está subordinado a empleador alguno —la clínica, en este caso— ni tiene trabajadores bajo su mando. Dicho profesional de salud es, al menos en apariencia, un “trabajador independiente”, de acuerdo a la letra c) del artículo 3 del Código del Trabajo¹⁸.

Ahora, no siempre estos profesionales están de acuerdo con el encuadre formal de su relación jurídica. Muchos de ellos alegan la concurrencia de hechos que, a su parecer, permiten inferir la existencia de subordinación respecto a las clínicas¹⁹. En contraposición

¹⁴ Revítese artículo 112 del Código Sanitario.

¹⁵ Si bien los veterinarios no se encuentran expresamente regulados en este precepto legal, actualmente se encuentra en tramitación un proyecto de ley (boletines refundidos 10574 -11 y 10.991-11), ya aprobado, en general, por la Cámara de Diputados, que busca modificar el Código Sanitario, restableciendo la condición de médico al veterinario. “Artículo único. Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código Sanitario: ‘1. En el artículo 112, inciso primero: [...] b) Agrégase, a continuación de la expresión ‘química y farmacia’ la expresión ‘medicina veterinaria.’ (Boletines refundidos 10574 -11 y 10.991-11).”

¹⁶ Revítese Dirección del Trabajo, dictamen N° 6237, 22/12/2017. Asimismo, artículos 2006 y siguientes del Código Civil.

¹⁷ Recuérdense los términos del artículo 2118 del Código Civil: “Los servicios de las profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a que está unida la facultad de representar y obligar a otra persona respecto de terceros, se sujetan a las reglas del mandato”.

¹⁸ Al respecto, expresa dicho precepto: “c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.”

¹⁹ A modo ejemplar: JLT de Santiago, 06/04/2016, Rit O-1795-2015; JLT de Chillán, 03/01/2019, Rit O-407-2018; 2° JLT de Santiago, 28/10/2019, Rit O-332-2019; 1° JLT de Santiago, 13/03/2020, Rit O-3547-2019; 1° JLT de Santiago, 02/03/2021, Rit O-4249-2020; 2° JLT de Santiago, 07/03/2024, Rit T-731-2023; 2° JLT de Santiago, 15/06/2024, Rit O-3436-2022; 2° JLT de Santiago, 17/07/2024, Rit O-4218-2023; 2° JLT de

a sus alegaciones, no son pocas las sentencias judiciales que descartan la existencia de relación laboral entre tales personas naturales, prestadores individuales de servicios de salud, y las clínicas privadas. Esto, por ciertos hechos que consideran contraindicios de subordinación²⁰. Vale la pena ahondar críticamente en algunos de ellos, que son particularmente valorados por los jueces laborales de instancia a la hora de concluir la inexistencia de un contrato de trabajo conforme a los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo.

2.1. La emisión de boletas de honorarios por montos diferentes

Los jueces consideran que constituye un contraindicio de subordinación el siguiente hecho: que el prestador de salud emita boletas de honorarios por montos disímiles²¹. A modo ejemplar, el año 2016 el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago resolvió una demanda en juicio ordinario que fue interpuesta por una médica cirujana de la Clínica Beverly Gallen S.A. en contra de dicha empresa (1° JLT de Santiago, 06/04/2016, Rit O-1795-2015). En el juicio se acreditó que ella trabajó en la clínica desde el 1 de agosto de 2011 hasta el 25 de marzo de 2015 bajo la formalidad de contrato de prestación de servicios a honorarios. La profesional alegaba la existencia de un contrato de trabajo, dados los siguientes hechos que consideraba indicios de subordinación: la continuidad de sus servicios en la clínica; el hecho de que los recursos utilizados para prestar sus labores fueran proporcionados por la clínica; entre otros. Los mencionados hechos fueron debidamente acreditados por la demandante. No obstante, el juez de letras respectivo rechazó su demanda, entre otras razones, porque los montos de las boletas mensuales emitidas por la médica difirieron mes a mes (1° JLT de Santiago, 06/04/2016, Rit O-1795-2015, c. 13°).

El mismo argumento se observa en una sentencia más reciente pronunciada sobre una demanda que fue interpuesta por un odontólogo en contra de la clínica dental en la que prestaba sus servicios (1° JLT de Santiago, 02/03/2021, Rit O-4249-2020). En dicho caso, el 1° Juzgado de Letras del Trabajo también consideró que la emisión de boletas de honorarios por montos diversos constituía un contraindicio de relación laboral. En este sentido, expresó que,

revisadas las boletas de honorarios de todo el período se observa que todas corresponden a distintos montos, pagadas en distintas fechas, con períodos en que no emitió boletas, como por ejemplo octubre de 2015, abril de 2017, febrero de 2019, septiembre y octubre de 2019. Por otro lado, hay meses en que emitió

Santiago, 07/10/2024, Rit O-6946-2022; JLT de Concepción, 17/01/2025, Rit M-1609-2024; JLT de Arica, 17/03/2025, Rit O-314-2024.

²⁰ A modo ejemplar: 1° JLT de Santiago, 06/04/2016, Rit O-1795-2015; JLT de Chillán, 03/01/2019, Rit O-407-2018; 2° JLT de Santiago, 28/10/2019, Rit O-332-2019; 1° JLT de Santiago, 02/03/2021, Rit O-4249-2020; 2° JLT de Santiago, 17/03/2024, Rit O-4218-2023; 2° JLT de Santiago, 07/07/2024, Rit T-731-2023; 2° JLT de Santiago, 07/10/2024, Rit O-6946-2022; JLT de Concepción, 17/01/2025, Rit M-1609-2024; JLT de Arica, 17/03/2025, Rit O-314-2024.

²¹ A modo ejemplar: 1° JLT de Santiago, 06/04/2016, Rit O-1795-2015; 1° JLT de Santiago, 02/03/2021, Rit O-4249-2020; JLT de Concepción, 17/01/2025, Rit M-1609-2024.

dos boletas de honorarios, como agosto de 2014, noviembre de 2014, mayo de 2017, de lo cual se desprende que en caso alguno ello obedece al concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo. (1° JLT de Santiago, 02/03/2021, Rit O-4249-2020, c. 8°)

Vale apuntar, eso sí, que, tanto en este caso como en el anterior, la existencia de montos diferentes no fue el único hecho que tomó en consideración el juzgador para fundar su decisión. Particularmente, en el segundo caso resulta valioso el hecho de que valorase, también, la inexistencia de emisiones durante varios meses. Sin decirlo, expresamente, su experiencia le llevó a negar al demandante una dependencia económica de la clínica, ya que, si la hubiese habido, el profesional no habría podido subsistir o habría alegado antes la falta del pago de su remuneración en los meses respectivos alegados.

Lo cierto es que la sola emisión de boletas por montos disímiles no puede considerarse un contraindicio suficiente de subordinación, esto es, que no necesite de otros. Ello, en primer lugar, porque el único tipo de remuneración que reúne los caracteres de fijeza y periodicidad en la legislación laboral es el sueldo. Recuérdese que el sueldo es obligatorio solo para los trabajadores con jornada ordinaria²², por lo que, si se está frente a una persona que no labora en régimen de jornada ordinaria, no necesariamente debe existir una remuneración de carácter fijo, periódica y pagada por períodos iguales determinados en el contrato de trabajo²³.

La segunda razón por la que la sola emisión de boletas por montos disímiles no puede considerarse un contraindicio suficiente de subordinación es que en el rubro de salud se encuentra asentada la práctica de remunerar al profesional en base al número de atenciones o procedimientos que realice. Tal como señaló en su momento el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, esa práctica puede ser utilizada abusivamente como “una forma elusiva de encubrir un vínculo que en su realidad se ha desplegado como una relación dependiente y por cuenta ajena” (2° JLT de Santiago, 15/06/2024, Rit O-3436-2022, c. 11°). Luego, no puede ser el único hecho cuya ausencia verifique un juzgador para desechar la existencia de un vínculo laboral en este caso de prestaciones.

²² Así lo establece el artículo 42, inciso 1°, letra a) del Código del Trabajo: “Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, *que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo*, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. *Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada*” [cursivas nuestras].

²³ Así, pues, la Dirección del Trabajo ha dictaminado que “no existe inconveniente jurídico alguno para que un empleador y un trabajador excluido de la limitación de jornada, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, se abstengan de convenir un sueldo base, o bien pacten tal estipendio por un monto inferior al ingreso mínimo mensual, en tanto que la remuneración mensual total percibida por dicho trabajador no sea inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual.” Dirección del Trabajo, 24/11/2014, dictamen 4637.

2.2. La ausencia de instrucciones de la clínica al profesional

Un segundo hecho que ha sido considerado especialmente decidor por los jueces laborales para rechazar la existencia de subordinación en la prestación de servicios de médicos, odontólogos y veterinarios es la ausencia de algún tipo de instrucción de la clínica sobre el prestador individual de salud sobre cómo hacer su trabajo: sobre cómo diagnosticar, sobre qué procedimiento particular realizar en el paciente, sobre cuándo atender, entre otros²⁴. Esto, a diferencia de otras profesiones de salud afines, como podría serlo la de enfermería. En este sentido, los juzgadores han señalado que,

la subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como [...] la subordinación a reglas y controles de diversa índole, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador, impartándole órdenes o instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad en la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer. (1° JLT de Santiago, 02/03/2021, Rit O-4249-2020, c. 6°)

La instrucción, a juicio de los tribunales, se distingue de la coordinación o cooperación que necesariamente debe existir entre un equipo de profesionales de salud colegas que atienden una determinada unidad en una clínica. Así, por ejemplo, en cierta ocasión el 2° Juzgado de Letras de Santiago, conociendo una demanda que había sido entablada por un oftalmólogo contra la clínica en la que prestaba servicios, determinó que el profesional no logró probar la impartición de órdenes o instrucciones, sino, más bien, “una relación de coordinación, concretada en reuniones, comunicaciones, e incluso consultas o asesorías que denotan la horizontal relación que mantenía el actor con la gerencia de la demandada” (2° JLT de Santiago, 17/07/2023, Rit O-4218-2023, c. 11°). En otra ocasión, al conocer una demanda interpuesta por un médico en contra de la Clínica de Medicina, Ejercicio, Deporte y Salud S.A. (Clínica Meds) en la que prestaba sus servicios, el mismo tribunal se pronunció de forma similar. Ello, porque determinó que los documentos que había aportado el actor —directrices 2023, jerarquización de médicos 2022 y protocolo general de trombo profilaxis— no pasaban de ser “lineamientos generales de la operación médica o administrativa de las demandadas, quienes se cobijan bajo un prestador institucional (Clínica Meds) tal como atestigua la tarjeta de identificación del demandante” (2° JLT de Santiago, 07/03/2024, Rit T-731-2023, c. 8°).

Resulta interesante este modo de discurrir judicial, ya que pone de relieve la siguiente realidad: en todo trabajo comunitario (realizado entre dos o más personas) debe existir cierta cooperación para que los objetivos se alcancen exitosamente y, en ese orden de ideas, cierta jerarquía y liderazgo. En su sentido natural, cooperar es “obrar juntamente con otro u otros para la consecución de un fin común” (Diccionario de la Real Academia Española). La cooperación, eventualmente, puede adquirir el tinte de “subordinada”, en

²⁴ A modo ejemplar, JLT de Chillán, 03/01/2019, Rit O-407-2018, c. 7°.

tanto una de las partes se someta a la otra de una forma relevante, tal que —podríamos decir— un aspecto importante de su vida (de su producción y de su labor) quede supeditada a la dirección de otra persona.

Así pues, si el profesional de salud no tiene la autonomía suficiente para determinar o modificar las tareas asignadas, los valores de las prestaciones, los tiempos de ellas, la organización de la atención ni la forma de cobro, se podrá presumir que está subordinado la persona jurídica de la clínica, no solo que coopera con ella (2º JLT de Santiago, 15/06/2024, Rit O-3436-2022, c. 10º). Viceversa, si tiene plena libertad para manejar su propia agenda, para bloquearla, para determinar el tratamiento del paciente o para determinar la forma de cobro, no habrá forma de inferir esa subordinación²⁵.

En resumidas cuentas, toda subordinación es un tipo de coordinación, pero no toda coordinación es subordinación. La cuestión, entonces, es determinar qué tan relevante es ese sometimiento del profesional de salud al liderazgo de la clínica para que pueda considerarse que, no solo hay un trabajo comunitario, sino que existe subordinación laboral, en atención a la intensidad del control que ejerce la clínica sobre el profesional²⁶.

2.3. La utilización de los propios insumos por parte del profesional

Vale la pena referirse, muy brevemente, a un hecho que también ha sido considerado por los jueces como contraindicación de subordinación: que el profesional de salud utilice sus propios insumos para prestar los servicios profesionales, con independencia de que lo haga en las dependencias de la clínica. Tal fue el caso de un odontólogo que demandó a la clínica dental en la que prestaba servicios a honorarios (Vittaoral Odontología Ltda.), pero que no logró probar, entre otros, que los insumos le hubiesen sido dispuestos por dicha persona jurídica (1º JLT de Santiago, 02/03/2021, Rit O-4249-2020, c. 10º).

Se trata de un hecho, a nuestro juicio, bastante decidor para desechar la existencia de subordinación laboral. Y es que permite sospechar razonablemente que es el profesional de salud quien asume los principales riesgos de la prestación del servicio (Irureta, 2023, p. 259), no la clínica, cuestión que, a su vez, lleva a inferir que los principales frutos de la actividad tributarán en beneficio del profesional y que, por ende, se trata de un trabajador independiente o por cuenta propia (Araya, 2024, pp. 5-6). Ello, a diferencia de lo que sucede en el vínculo laboral, en el que es el empleador quien se beneficia principalmente de los servicios personales de la persona trabajadora, más que esta última; de ahí, la ajenidad de la relación laboral²⁷. En el contrato de trabajo, es la empresa la que carga con

²⁵ A modo ejemplar, 1º JLT, 02/03/2021, Rit O-4249-2020, c. 8º; 1º JLT de Santiago, 23/06/2025, Rit O-6835-2024.

²⁶ Sobre el control de la empresa, consúltese Ugarte Cataldo, 2018, pp. 3-11.

²⁷ Tal como expresa Irureta (2014), “el empleador recepciona la utilidad económica de la prestación de servicios, haciendo suyos los frutos de las labores efectuadas por el trabajador, debiéndose retribuir a éste la actividad que ha desempeñado en beneficio del empleador. Si este último no hiciera suyos los resultados de la actividad del trabajador, entonces podría prefigurarse un trabajo por cuenta propia, cuestión que tendría que excluirse del ámbito de aplicación del Código del Trabajo. Es decir, el dependiente se inserta

los principales riesgos de la actividad y, en ese sentido, es quien debe proporcionar a la persona trabajadora las herramientas de trabajo, así como los elementos de protección adecuados para su seguridad y salud en la faena. Así lo ha sostenido la Corte Suprema, al expresar que,

constituye un atributo primordial del trabajo regulado, que los frutos, entendidos como la utilidad patrimonial del trabajo que origina la labor, pertenezcan a un sujeto diverso del trabajador, se expresa en el hecho de que el riesgo de la empresa lo asume el empleador, es éste quien incorpora al mercado los frutos del trabajo y percibe directamente su beneficio. Se trata entonces, según diversos autores, de una triple vertiente de la ajenidad: la ajenidad en los frutos; en el mercado y en los riesgos. (CS, 24/09/2013, Rol 3687-2013, sentencia de reemplazo, c. 15^o)²⁸

Cabría preguntarse si la circunstancia contraria —cual es, el hecho de utilizar los insumos de propiedad la clínica— podría considerarse, como contrapartida, un indicio suficiente para acreditar subordinación. Al respecto, existe un argumento de carácter legal que permite responder de forma negativa. El artículo 3 de la ley 20.584 que “Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud” define a los prestadores de salud institucionales e individuales. Los primeros “son aquellos que organizan en establecimientos asistenciales medios personales, materiales e inmateriales destinados al otorgamiento de prestaciones de salud, dotados de una individualidad determinada y ordenados bajo una dirección, cualquiera sea su naturaleza y nivel de complejidad”, mientras que los segundos “son las personas naturales que, de manera independiente, dependiente de un prestador institucional o por medio de un convenio con éste, otorgan directamente prestaciones de salud a las personas o colaboran directa o indirectamente en la ejecución de éstas”.

Si nos fijamos, la ley reconoce que el prestador institucional de salud puede organizar los medios destinados al otorgamiento de las prestaciones de salud y el prestador independiente, convenir colaborar a ese prestador con los medios de este último. Luego, el hecho de prestar servicios profesionales de salud con los medios del prestador institucional —la clínica— no podría considerarse un indicio suficiente de subordinación, ya que es el mismo legislador el que permite que un trabajador independiente colabore a la ejecución de las prestaciones de salud del prestador institucional con los medios de este último.

en un sistema organizativo ajeno, en que el resultado de sus servicios termina perteneciéndole al titular de la organización productiva.” (p. 272).

²⁸ En un sentido similar, consúltese JLT de San Bernardo, 08/05/2020, Rit O-661-2019, c. 11°.

3. Naturaleza jurídica de la prestación de servicios de salud en el sector público

En Chile, los trabajadores de los hospitales públicos se rigen por el Estatuto Administrativo contenido en el D.F.L. N° 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, el cual, sabemos, se aplica a la generalidad de los funcionarios públicos que carecen de un estatuto especializado (Cordero Quinzacara, 2023, pp. 1203-1204. Ejemplos de funcionarios que sí cuentan con estatutos propios son los funcionarios municipales²⁹, los de educación primaria y secundaria³⁰ o los de atención primaria de salud³¹).

Para estos efectos, el Estatuto Administrativo distingue entre tres tipos de trabajadores del Estado: los funcionarios de planta, los funcionarios a contrata y los trabajadores a honorarios. Estos últimos se excluyen del carácter funcional que revisten los otros (Valdivia Olivares, 2018, p. 117). Los funcionarios de planta son aquellos que, tal como señala la letra b) del artículo 3° del Estatuto, conforman el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución (Harris Moya, 2029). Ellos se encuentran sometidos a un régimen de carrera funcionaria fundado –entre otros derechos contemplados en el Estatuto– en la estabilidad en el empleo. Según este principio, “los funcionarios no pueden ser separados de sus funciones sin que una causa legal lo permita” (CGR, Dictamen N° 847N20, 09/01/2020) en los términos contemplados en el artículo 46 de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado³². Así, no hay necesidad de acreditar por parte de este tipo de funcionarios la existencia de una relación laboral, pues su situación se encuentra protegida por las disposiciones relativas a ellos en el Estatuto Administrativo.

En segundo lugar, encontramos a los funcionarios a contrata, quienes, como señala la letra c) del artículo 3° del Estatuto, tienen un carácter transitorio y se consultan en la dotación de una institución. De acuerdo al artículo 10 del Estatuto, el carácter transitorio significa que estos funcionarios durarán, cómo máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, expirando sus funciones por el solo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con treinta días de anticipación. En relación con este tipo de funcionarios, la discusión se ha planteado en torno al concepto de confianza legítima (Phillips Letelier, 2020, p. 88), el cual ha sido abordado por distintas sentencias de la Corte Suprema³³ que establecen un plazo de cinco años para la configuración de este principio en el

²⁹ Revítese artículo 1° del Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se contiene en el D.F.L. N° 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda. Así también lo ha reconocido la Contraloría General de la República, 09/01/2020, dictamen N° 918N20.

³⁰ Revítese Ley N° 18.833, que “Aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales”.

³¹ Revítese D.F.L. N° 1 de 1996 del Ministerio de Educación, que “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican”.

³² Ley cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra contenido en el D.F.L. N° 1 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

³³ A modo ejemplar, CS, 31/03/2023, rol 26112-2023; CS, 31/03/2023, rol 26131-2023; CS 31/03/2023, rol 26196-2023; CS, 31/03/2023, rol 26279- 2023; CS, 31/03/2023, rol 26301-2023.

funcionario, absteniéndose la Contraloría de emitir pronunciamiento sobre esta materia (CGR, Dictamen N° E561358N24, 06/11/2024).

En cuanto a la posibilidad de aplicación supletoria del Código del Trabajo a este segundo tipo de funcionarios, la jurisprudencia se ha manifestado en contra de dicha posibilidad. Ello se funda en que la aplicación supletoria del Código del Trabajo se reduce “a aquellos ámbitos no regulados por la normativa estatutaria (...) y únicamente en el caso de no resultar contrarias o incompatibles con ésta” (CS, 22/12/2021, Rol 30186-2020, c. 5°). Al regirse en este punto por el Estatuto Administrativo, estos funcionarios no pueden reclamar la declaración de relación laboral, pues este ya establece sus propios derechos, acciones y obligaciones (CS, 22/12/2021, Rol 30186-2020, c. 5°).

Por último, encontramos a los trabajadores a honorarios, quienes son contratados en virtud de la habilitación contenida en el artículo 11 del Estatuto. Este dispone en su inciso final que dichas personas se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y que no le serán aplicables las disposiciones del Estatuto. Se trata de personas cuya contratación está pensada, en principio, para trabajos accidentales y transitorios. Ahora, en la práctica, sucede que estas personas se mantienen prestando servicios durante largos periodos, situación que la Contraloría General de la República ha intentado frenar (CGR, Dictamen N° E173171, 10/01/2022).

Claramente, estos trabajadores se encuentran en una situación desmejorada respecto de los otros funcionarios, por lo que suelen recurrir a la jurisdicción laboral para solicitar de ésta la declaración de una relación laboral, atendida la subordinación en que se encuentran respecto al Estado. Así lo aborda una reciente sentencia de la Corte Suprema que sostuvo que se necesita, en estos casos, dar por acreditado que “los servicios prestados no correspondían a cometidos específicos y se desarrollaron bajo un claro vínculo de subordinación y dependencia, cualidad determinante para colegir la existencia de un contrato sujeto a sus disposiciones” (CS, 06/10/2025, Rol N° 35489-2024, c. 7°).

Para que se declare una relación laboral entre el servicio y el trabajador a honorarios, éste debe probar que su relación es más bien concordante con la laboral que con el contrato a honorarios del sector público, la cual, como vimos, exige la transitoriedad de la prestación del servicio de acuerdo con el artículo 11 del Estatuto Administrativo. Ello se prueba, también, con la concurrencia de indicios de subordinación (CS, 06/10/2025, Rol N° 35489-2024, c. 7°).

Sobre este punto, distintos tribunales laborales han conocido acciones entabladas por trabajadores a honorarios en contra de establecimientos públicos de salud, en las que solicitan la declaración de una relación laboral, atendidas las circunstancias en las que se prestaba el servicio³⁴, no tanto a las particulares funciones que desempeñaba la persona en el establecimiento (esto es, si prestaba funciones como médico/a, enfermero/a, técnico/a, etc.). Esto último, porque la naturaleza de la relación con el servicio público

³⁴ A modo ejemplar, JLT de Los Ángeles, 16/04/2025, rol O-444-2024.

no sufre modificaciones en atención al tipo de prestación específica de salud. En sus demandas, dichos trabajadores formalmente contratados a honorarios han pretendido demostrar que las condiciones en las que prestaban su labor dentro del servicio no obedecían al carácter transitorio y accidental que caracteriza al trabajador a honorarios en el sector público, sino a una relación estable, sostenida en el tiempo y, por supuesto, con notas de subordinación.

El criterio básico adoptado por los tribunales para la declaración de una relación laboral en la prestación de un servicio de salud se encuentra en la ejecución de funciones habituales y permanentes en el establecimiento público. Para la aplicación de este criterio, los tribunales analizan si el contrato a honorarios celebrado por la persona obedece a un carácter transitorio y accidental, propio de la modalidad a honorarios del sector público o si, por el contrario, sus funciones también son desarrolladas por funcionarios de planta o de contrata u obedecen a actividades permanentes y propias del establecimiento³⁵. Esto queda de manifiesto en una sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Lebu. En ella, el juzgador constató que un trabajador prestó servicios en un programa para el Servicio de Salud Arauco por más de una década y otro, por más de seis años. En ambos casos, el tribunal estimó que las funciones que realizaban los trabajadores no podían considerarse accidentales o poco habituales, ya que habían sido ejecutadas en el marco de un convenio celebrado con JUNAEB que se había desarrollado a lo largo de un periodo extenso de tiempo. Al respecto, expresó que,

no cabe más que establecer que en ningún caso se trata de servicios relacionados con labores accidentales o no habituales del Servicio de Salud Arauco, no sólo por la naturaleza de los Convenios y el objeto de ellos, cual es la promoción e intervención de la salud mental de los niños de la jurisdicción, que no resulta ajeno a los fines perseguidos por el demandado, sino además porque se trata de un servicio que se viene prestando desde hace aproximadamente 15 años, lo que se opone a al carácter de imprevisto, contingente o casual de la accidentalidad que la norma en comento exige. (JL&G de Lebu, 24/12/2024, Rol N° O-7-2024, c. 14°)

Viceversa, se ha desechado la existencia de una relación laboral cuando el servicio prestado a honorarios se justifica en cometidos específicos y temporales, como, por ejemplo, en campañas determinadas o en emergencias sanitarias (ej.: del COVID-19). En este sentido, respecto de una enfermera que fue contratada para atender las necesidades de un hospital durante el periodo de pandemia, se señaló que,

si fue contratada con el fin de prestar apoyo ante las especiales necesidades del servicio producto de la pandemia, una vez cesada ésta, con la última renovación

³⁵ A modo ejemplar, revisar JL&G de Curanilahue, 04/02/2025, Rol O-18-2023; 2° JLT de Santiago, 07/02/2025, Rol N° O-1908-2024; 2° JLT de Los Andes, 21/02/2025, Rol O-42-2023; JL&G de Lebu, 24/12/2024, Rol N° O-7-2024; JLT de Rancagua, 27/02/2025, Rol O-600-2023.

de la alerta sanitaria, la necesidad de su función también cesó, máxime si se considera que el cuarto turno dejó de funcionar. (JLT de la Serena, 08/01/2025, Rol O-133-2024, c. 10^o)³⁶

Por ende, se consideró que el servicio actuó en el marco del artículo 11 del Estatuto Administrativo.

Una vez cumplido el requisito de permanencia o habitualidad en el servicio, los tribunales acuden a los propios del sector privado para determinar la existencia de indicios de subordinación efectiva, como, por ejemplo, el deber de acatamiento de órdenes emanadas del superior jerárquico en el servicio, la existencia de una jornada definida y el control de la asistencia, situación que asimila a estos trabajadores a los de planta o a contrata. De esta manera, a juicio de los tribunales laborales constituye un indicio de subordinación el hecho de que a los trabajadores a honorarios se les obligue a marcar su entrada y salida en horarios determinados por la jefatura, descontándose de sus honorarios el monto correspondiente a las horas no trabajadas³⁷.

Un ejemplo de lo anterior lo podemos encontrar en una sentencia dictada por el Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, que abordó los indicios de laboralidad presentes en una técnica de enfermería que prestó servicios en el Hospital de Curanilahue. Entre otros, destacó el hecho de que la profesional “debía registrar asistencia y que, ante una inasistencia no justificada, licencia médica y/o permiso sin goce de sueldo, ello era descontado de su pago” (JL&G de Curanilahue, 04/02/2025, Rol O-18-2023, c. 17^o). Ahora, cabe advertir que, antes de entrar en estos indicios, valoró el hecho de que el servicio prestado por la técnica hubiese sido una actividad permanente y habitual del hospital, no transitoria o accidental, como debiese haberlo sido al figurar formalmente como a honorarios. Al respecto, expresó que,

no puede estimarse que aquellas efectivamente prestadas por la actora —reseñadas en los motivos anteriores—, correspondan a cometidos específicos, pues ellos no se prestaron esporádicamente o por corto tiempo, ya que la demandante comenzó a prestar sus servicios a honorarios en agosto de 2021 hasta marzo de 2023, transcurriendo poco más de un año y medio, lo que impide sostener que se trata de cometidos específicos, más aún, si se considera que como declararon ambas testigos de la demandada, el cargo que desempeñaba la demandante siempre debía estar cubierto para no afectar la atención de los usuarios del hospital. (JL&G de Curanilahue, 04/02/2025, Rol O-18-2023, c. 14^o)

³⁶ En el mismo sentido, y a modo ejemplar, JLT de San Miguel, 21/02/2025, rol O-172-2024, c. 9^o; 1^o JLT de Santiago, 10/12/2024, rol O-1879-2024, c. 11^o. Con relación a causas distintas de la emergencia sanitaria por COVID-19, JLT de Talca, 24/12/2024, rol O-306-2024, c. 10^o y 11^o.

³⁷ A modo ejemplar, JL&G de Lebu, 24/12/2024, rol O-7-2024; JL&G de Curanilahue, 04/02/2025, rol O-18-2023; 2^o JLT de Santiago, 07/02/2025, rol O-1908-2024; 2^o JLT de Los Andes, 21/02/2025, rol O-42-2023; JLT de Rancagua, 27/02/2025, rol O-600-2023; JLT de Los Ángeles, 16/04/2025, rol O-444-2024.

Se ha aceptado, también, como indicio de la relación laboral el acceso de los trabajadores a honorarios a beneficios similares a aquellos disponibles para los funcionarios de planta, aunque no como suficiente³⁸. En cierta ocasión, el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, citó una sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago en la que se constataba que “está siendo cada vez más frecuente que la Administración (o el Estado) conceda contractualmente ciertos beneficios a las personas contratadas en esas condiciones [a honorarios]” (ICA de Santiago, 14/08/2017, Rol 991-2017, c. 5º). Esto lleva a concluir que se necesitan más hechos, como, por ejemplo, la existencia, por ejemplo, de una jefatura reconocida a la que dar cuenta y, por supuesto, la habitualidad de la prestación del servicio.

4. Conclusiones

El examen de subordinación en los servicios de salud evidencia que la calificación de una relación jurídica no depende de su rótulo contractual, sino de la realidad en la que se prestan los servicios.

En el ámbito privado, la presencia o ausencia de ciertos hechos indiciarios ha llevado a los tribunales laborales a descartar la subordinación de ciertos prestadores individuales de salud, particularmente, de los médicos, odontólogos y veterinarios.

Entre los contraindicios más relevantes, la jurisprudencia laboral ha considerado la emisión de boletas de honorarios por montos variables, la ausencia de instrucciones directas de la clínica al profesional de salud o el uso de insumos del propio profesional. Estos hechos han llevado, en numerosos casos, a descartar la existencia de una relación laboral entre el profesional y la clínica. No obstante, deben evaluarse críticamente y en conjunto. Y es que, por ejemplo, la sola variación en los montos de las boletas, sin la presencia de otros contraindicios, podría obedecer a un sistema de remuneración variable, perfectamente posible de acuerdo a la legislación laboral. O, viceversa, la sola existencia de instrucciones podría no evidenciar suficientemente una subordinación, sino, más bien, la naturaleza técnica que requiere todo trabajo en comunidad.

La clave está en determinar si el profesional, en los hechos, está sometido a un poder de dirección, fiscalización o sanción por parte de la clínica. La ausencia de indicios de estos elementos permitirá afirmar la autonomía profesional. De lo contrario, la relación deberá considerarse laboral, cualquiera sea la denominación formal que revista el contrato, en atención a la primacía de la realidad y a la función protectora del derecho laboral.

En el sector público, la situación difiere, ya que los trabajadores se rigen por el Estatuto Administrativo que distingue entre funcionarios de planta, a contrata y a honorarios, sin atender al tipo específico de prestación de salud. Las personas contratadas a honorarios podrán demostrar judicialmente una relación más concordante con la laboral, siempre y

³⁸ A modo ejemplar, 2º JLT de Santiago, 07/02/2025, rol O-1908-2024, c. 8º.

cuando el servicio público prestado sea habitual o permanente, situación que impide al Estado contratar a honorarios. Probada dicha circunstancia, cabrá atender, adicionalmente, a la existencia de los indicios de subordinación propios del sector privado. En caso de que los haya, la relación se declarará como laboral.

Acerca del artículo

Notas de conflicto de interés. Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés en relación con la publicación de este artículo.

Contribución en el trabajo. Roles establecidos en *Contributor Roles Taxonomy* (CRediT). Debesa, L.: conceptualización; escritura borrador original; escritura, revisión y edición; investigación; aprobación del manuscrito final (partes iguales). Valenzuela, T.: conceptualización; escritura borrador original; escritura, revisión y edición; investigación; aprobación del manuscrito final (partes iguales).

Bibliografía

- Albiol Montesinos, I. et al. (2007). *Compendio de Derecho del Trabajo. Tomo II. Contrato individual* (2ª ed.). Tirant Lo Blanch.
- Araya, Ingrid. (2024). *La relación laboral. Respuestas definitivas*. Thomson Reuters.
- Brantt Zumarán, M. G. y Mejías Alonzo, C. (2016). El derecho supletorio del contrato de servicios en el Código Civil chileno. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (46), 71-103. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100002>
- Chávez Chávez, E. (2021). *Arrendamiento en materia procesal y civil. Explicaciones, formularios y referencias* (2ª ed.). Tofulex.
- Chávez Chávez, E. (2023). *Derecho del Trabajo* (11ª ed.). Tofulex.
- Cordero Quinzacara, E. (2023). *Curso de Derecho Administrativo*. Libromar.
- Diéguez Cuervo, G. (1971). Sobre la obediencia del trabajador. *Revista de Política Social*, (91), 77-99.
- Ermida Uriarte, Ó. y Hernández Álvarez, Ó. (2002). Crítica de la subordinación. *Ius et Veritas*, 13(25), 281-295. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>
- Ferrada Bórquez, J. C. y Saldivia Herrera, G. (2019). El contrato a honorarios en la Administración Pública y su «laboralización» por la jurisprudencia. *Revista Chilena de la Administración del Estado*, (2), 9-33. <https://doi.org/10.57211/revista.v2i02.48>
- Freire-Montoya, C. y López-Moya, D. (2023). La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(51), 38-47. <https://doi.org/10.62452/bpw2s302>
- Gamonal, S. (2020). *Fundamentos de derecho laboral* (5ª ed.). Der Ediciones.

- Gamonal, S. (2021). *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*. Der Ediciones.
- Harris Moya, P. (2019). El control de la estabilidad en la función pública en Chile. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (23), 71-91. <https://doi.org/10.18601/21452946.n23.04>
- Hevia Salas, V. (2020). Vínculo de subordinación y dependencia en plataformas digitales de servicios. *Revista de Estudios Ius Novum*, 13(1), 76-300. <https://www.revistaiusnovum.cl/index.php/REIN/article/view/59>
- Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (42), 251-282. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512014000100008>
- Irureta, P. (2023). *Derecho del trabajo chileno. Derecho individual*. Tirant Lo Blanch.
- Jofré, M. S. (2020). El contrato de trabajo. En R. Palomo (Dir.), *GPS Laboral* (pp. 37-53). Tirant Lo Blanch.
- Kahn-Freund, O. (2019). *Trabajo y Derecho* [Ed. inglesa: Davies, Paul y Freedlan, Mark] [Trad.: Galiana Moreno, Jesús M.] [Ed. castellana: Monereo Pérez, José Luis] (3ª ed.). Editorial Comares.
- Lizama, L. y Lizama, D. (2019a). *Manual de derecho individual del trabajo*. Der Ediciones.
- Lizama, L. y Lizama, D. (2019b). El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa. *Revista Derecho y Sociedad*, (53), 207-219. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21801>
- Lora Álvarez, G. y Ávalos Rodríguez, B. (2009). Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la autoridad administrativa de trabajo. *Ius et Veritas*, (38), 156-168. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12197>
- Meza Barros, R. (2010). *Manual de Derecho Civil. De las fuentes de las obligaciones* (Tomo I). Editorial Jurídica de Chile.
- Pierry, L. (2018). *Derecho individual del trabajo*. Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial.
- Phillips Letelier, J. (2020). *La protección de expectativas en el derecho administrativo chileno*. Tirant lo Blanch.
- Thayer, W. y Novoa, P. (2010). *Manual de Derecho del Trabajo* (Tomo III). Editorial Jurídica de Chile.
- Ugarte Cataldo, J. L. (2018). *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*. Thomson Reuters.
- Ugarte Cataldo, J. L. (2025). La subordinación y su expansión. Función y contenido en la determinación del contrato de trabajo. *Revista Chilena de Derecho Privado*, (45), 11-185. <http://dx.doi.org/10.32995/s0718-8072202596>
- Valdivia Olivares, J. M. (2018). *Manual de derecho administrativo*. Tirant Lo Blanch.

Jurisprudencia citada

Corte Suprema, 24 de septiembre de 2013, Rol 3687-2013, sentencia de reemplazo, “Gomila con Sociedad Inmobiliaria y de Inversiones Gomila Ltda.”.

- 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 6 de abril de 2016, Rit O-1795-2015, “Reyes con Clínicas Beverly Gallen S.A.”
- Corte de Apelaciones de Santiago, 14 de agosto de 2017, rol 991-2017, “Arzola con Ilustre Municipalidad de Providencia”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, 3 de enero de 2019, Rit O-407-2018, “Montalbán con Hidalgo”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, 17 de junio de 2019, Rit O-79-2019, “Berenguela con Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)”.
- 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 28 de octubre de 2019, Rit O-332-2019, “Carrasco con Empresas RedSalud S.A.”.
- 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 13 de marzo de 2020, Rit O-3547-2019, Figuroa con Servicio de Salud Metropolitano Norte Hospital San José”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, 8 de mayo de 2020, Rit O-661-2019, “Von Kruger con Nuevo Club de Tenis San Bernardo”.
- 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de marzo de 2021, Rit O-4249-2020, “Cerda con Vittaoral Odontología Ltda.”
- Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, 3 de marzo de 2021, Rit T-151-2019, “Estades con Servicio de Salud Libertador Bernardo O’ Higgins”.
- Corte Suprema, 22 de diciembre de 2021, rol 30186-2020, “White Cortes Félix con Ministerio del Interior y Seguridad Pública – Servicio de Gobierno Interior”.
- Tribunal Constitucional, 3 de marzo de 2022, rol 11030-21-INA, “Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por INALEN S.A. respecto del artículo 3º, incisos cuarto, sexto y octavo, del Código del Trabajo, en el proceso RUC 20-4-0276099-1, RIT O-928-2020, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 7 de abril de 2022, Rit O-2174-2019, “Manubens con Ilustre Municipalidad de Viña del Mar”.
- Corte Suprema, 31 de marzo de 2023, rol 26112-2023, “Cabrera con Vergara”.
- Corte Suprema, 31 de marzo de 2023, rol 26131-2023, “Salcedo con Instituto Nacional de Deportes de Chile”.
- Corte Suprema, 31 de marzo de 2023, rol 26196-2023, “Anonimizada”.
- Corte Suprema, 31 de marzo de 2023, rol 26279- 2023, “Vidal con Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) Región de Tarapacá”.
- Corte Suprema, 31 de marzo de 2023, rol 26301-2023, “Palma con Instituto Nacional de Deportes de Chile”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, 5 de febrero de 2024, Rit O-66-2023, “Molina con Rojas”.
- 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 7 de marzo de 2024, Rit T-731-2023, “Sandoval con Meds Sports SpA.”.

- 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 15 de junio de 2024, Rit O-3436-2022, “Ernst con UC Christus Servicios Ambulatorios SpA.”
- 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de julio de 2024, Rit O-4218-2023, “Assadi con Servicios Médicos y Hospitalarios Edusalud Ltda.”
- 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 7 de octubre de 2024, Rit O-6946-2022, “Jaimovich con Clínica Las Condes S.A.”
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 2 de diciembre de 2024, Rit T-187-2024, “Contreras con Fisco de Chile”.
- 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 10 de diciembre de 2024, rol O-1879-2024, “Rojas con Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak”.
- Juzgado de Letras y Garantía de Lebu, 24 de diciembre de 2024, rol O-7-2024, “Mariqueo con Servicio de Salud Arauco”.
- Juzgado del Trabajo de Talca, 24 de diciembre de 2024, rol O-306-2024, “Quezada con Servicio de Salud del Maule”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de la Serena, 8 de enero de 2025, rol O-133-2024, “Barrios con Servicio de Salud Hospital San Pablo de Coquimbo”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 17 de enero de 2025, Rit M-1609-2024, “Chacón con HVC Sociedad de Profesionales Ltda.”
- Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, 4 de febrero de 2025, rol O-18-2023, “Reyes con Hospital de Curanilahue”.
- 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 7 de febrero de 2025, Rit O-1908-2024, “Huenchul con Hospital de Urgencia Asistencia Pública”.
- 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Los Andes, 21 de febrero de 2025, rol O-42-2023, “Andrade con Ilustre Municipalidad de San Esteban”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, 21 de febrero de 2025, rol O-172-2024, “Jara con Hospital Barros Luco Trudeau”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, 27 de febrero de 2025, rol O-600-2023, “Gálvez con Servicio de Salud Libertador Bernardo O’ Higgins”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, 17 de marzo de 2025, Rit O-314-2024, “Anonimizada”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 16 de abril de 2025, rol O-444-2024, “Córdova con Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz”.
- Juzgado de Letras de La Ligua, 26 de abril de 2025, Rit M-8-2025, “Farías con Paltas Oso SpA.”
- 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de mayo de 2025, Rit O-4863-2024, “Rivas con Lobos”.
- Juzgado de Letras y Garantía de Licantén, 13 de mayo de 2025, Rit O-2-2023, “Valenzuela con Ilustre Municipalidad de Vichuquén”.
- Juzgado de Letras de Calama, 3 de junio de 2025, Rit O-298-2023, “Fuentes con Espinosa”.
- Juzgado de Letras de Valdivia, 3 de junio de 2025, Rit M-186-2025, “Mansilla con Cifuentes”.

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 23 de junio de 2025, Rit O-6835-2024, “Medina con Omesa SpA.”

Corte Suprema, 6 de octubre de 2025, rol 35489-2024, “Mora con Ilustre Municipalidad de La Pintana”.

Dictámenes citados

Dirección del Trabajo, 14 de septiembre de 1992, dictamen 5299/249.

Dirección del Trabajo, 24 de noviembre de 2014, dictamen 4637.

Dirección del Trabajo, 6 de julio de 2016, dictamen 3537/63.

Dirección del Trabajo, 22 de diciembre de 2017, dictamen 6237.

Contraloría General de la República, 9 de enero de 2020, dictamen 847N20.

Contraloría General de la República, 9 de enero de 2020, dictamen 918N20.

Dirección del Trabajo, 8 de abril de 2020, dictamen 1408.

Contraloría, 10 de enero de 2022, dictamen E173171,

Contraloría General de la República, 6 de noviembre de 2024, dictamen E561358N24.

Normativa citada

Código Sanitario [CSan]. (31 de enero de 1968). DFL 725. <https://bcn.cl/24us4>

Código Civil [CC]. (30 de mayo de 2000). <https://bcn.cl/2eqfk>

Código del Trabajo [CdT]. (16 de enero de 2003). DFL 1. <https://bcn.cl/2erv4>

Ley 18.833 (29 de diciembre de 1989). Aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales. <https://bcn.cl/2esi3>

DFL 1 (22 de enero de 1997). Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican [Ministerio de Educación]. <https://bcn.cl/277dc>

DFL 29 (16 de marzo de 2005). Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo [Ministerio de Hacienda]. <https://bcn.cl/2ept1>