

Temuco, quince de mayo de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que en la presente causa **Rit T-3-2020**, comparece don Albert Aquiles Sánchez Carrasco, Abogado, cédula nacional de identidad No 16.317.273-9, domiciliado para estos efectos en calle Antonio Varas No 979, Oficina 901, de la Ciudad y Comuna de Temuco, actuando en representación de donã **NICOLE DANIELA MUNOZ MUNOZ**, chilena, Abogada, cédula nacional de identidad no18.197.853-8, de su mismo domicilio e interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales consagrados en el artículo 2o inciso 2o del código del trabajo, Artículo 19 No1 de la Constitución Política de la República, (en adelante CPR); reconocimiento de existencia de relación laboral y cobro de prestaciones en procedimiento tutelar, en contra del ex empleador, **MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS**, RUT: 61.955.000-5, representada legalmente por su Alcalde don Juan Eduardo Delgado Castro, cédula de identidad No 10.564.349-7, ambos domiciliados en Calle Maquehue no 1441, comuna de Padre Las Casas, Región de la Araucanía, a fin de que se declare que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales de su representada, consagrados en el artículo 2 inciso 2o del código del trabajo, como así también los consagrados en el artículo 19 nro. 1 de la CPR, toda vez que ha incurrido sistemática y reiteradamente en conductas constitutivas de acoso laboral, como las de vulneración de la integridad síquica y física y en razón de ello sea condenada a las indemnizaciones adicionales que prescribe el artículo 489 y las demás que señalan los artículos 162, inciso 4o, 163 y 168 del Código del Trabajo, con la consecuente condena a pagar indemnización por el daño moral causado; se declare asimismo que la relación existente entre las partes desde el 01 de julio de 2017 y hasta el 30 de diciembre de 2019, era de carácter laboral según el contrato de Honorarios celebrado por las partes, más las prestaciones reclamadas, y que expone en el cuerpo de esta presentación y su petitorio, conforme a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone.

Expone que con fecha 01 de julio del año 2017, su representada ingresa a prestar servicios, bajo subordinación y dependencia, para la demandada, bajo la modalidad de Contrato de Honorarios desempeñando las labores de Asesor Jurídico, para la entidad patrocinante de la Municipalidad de Padre Las Casas. Programa orientado a dar soluciones habitacionales a través de las diferentes líneas de subsidios que el Estado pone a disposición para los usuarios de la comuna de Padre las Casas a través de Serviu.

Su remuneración mensual se pagaba mediante transferencia electrónica a la cuenta personal de su representada y que se materializaba a través de liquidaciones de sueldo.

Para efectos del artículo 172 del código del trabajo, su remuneración promedio, alcanzaba a la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos).

Es necesario señalar que siempre cumplió sus funciones de manera correcta, nunca se ausentó de su trabajo y quienes trabajaban con ella, jamás tuvieron algún reparo que hacer al respecto.



2.- Incumplimiento o causales de término de la relación laboral en que incurrió el empleador:

Con fecha 30 de Diciembre de 2019, decidió poner término a la relación laboral que la unía con la demandada mediante el procedimiento establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, el despido indirecto, basada en la causal de término contemplada en el artículo 160 nro. 1 letra f) del mismo Cuerpo Legal, esto es “Conductas de acoso laboral”, definido en el artículo 2 inciso segundo del Código del Ramo en los siguientes términos: “... *Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*”. Asimismo, por la causal contemplada en el artículo 160 No7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, derivada esta última de los incumplimientos laborales respecto del pago de remuneraciones: La demandada ha incumplido gravemente con dicho pago, reteniéndolos infundadamente, solicitando a su clienta la entrega de una carpeta que contiene un supuesta denuncia que habría presentado, la que a la fecha de la interposición de la presente denuncia, no ha sido presentado ante autoridad alguna.

3.- Circunstancias relativas a las conductas de Acoso Laboral que incurre el empleador.-

Lo anterior se debe que a partir del mes de mayo del año 2019, su representada, comienza a informar a sus jefes directos de los atrasos por parte de las empresas constructoras con las que ejecutaban los distintos trabajos, en comienzos o ejecución de obras, a través del correo electrónico institucional. Hecho que se sanciona con el término anticipado del contrato de ejecución de obra o con multas por días de atraso, todas sanciones estipuladas en el contrato de construcción firmado por el representante legal de la empresa constructora, por el presidente del comité de vivienda y por el alcalde quien es el representante legal de la entidad patrocinante municipal.

El realizar dicha solicitud de multas conllevó a situaciones inadecuadas respecto de su jefe directo, malos tratos, específicamente gritos, del siguiente tenor: “al Mandarme estas denuncias por correo es cagarme, obligarme a cursar las multas, no eres leal”, los que eran escuchados por todos los colegas y que fueron denunciados a don Rodrigo Poblete por donña Nicole y por otros colegas sobre el daño que le estaban ocasionando. Incluso en una ocasión, el sr. Poblete le grita a su representada que esta despedida, que no vuelva más a trabajar, situación de la que se retracta posteriormente.

En la misma fecha su representada se ve obligada a asistir a un neuroólogo por los fuertes y constantes dolores de cabeza que presentaba en todo momento, además de la imposibilidad de conciliar el sueño.



Es el día 21 de junio que por fuertes cefaleas el doctor Nicanor Castillo Avila le otorga una licencia médica. Mientras esta se llevaba a cabo desde la oficina y no respetando el reposo laboral ordenado por el médico tratante, en todo momento, llamaban, escribían whatsapp, incluso el director del departamento don Rodrigo Poblete obligó que su representada se contactara con una abogada del departamento jurídico ya que necesitaban ayuda con unos contratos. Fue tanto el acoso por parte de los funcionarios que Nicole se vio en la obligación de cambiar de número de teléfono para poder acceder en forma tranquila al reposo laboral prescrito por el médico tratante.

De forma paralela al reposo laboral de su representada, la arquitecto de la entidad patrocinante denunció al director situaciones en las que se hacían servicios a favor de una concejala de la comuna quien era además esposa del jefe de esa época, (inclusive, en una oportunidad se le pidió al arquitecto que fuera a ver un terreno para la construcción de un jardín infantil, de hecho fue a medirlo con el jefe para realizar una subdivisión), denunció malos tratos y distintas situaciones que se presentaban en el programa respecto del ambiente laboral señalando que “ella lo hacía porque no quería terminar en urgencias como Nicole por estrés”. Esto conllevó a que nuevamente don Rodrigo Poblete se contactara con su representada, vía whatsapp solicitando que realizara un informe de todas las irregularidades de la entidad patrocinante. Informe que no realizó ya que se encontraba haciendo uso de su licencia médica y no correspondía que lo hiciera.

Toda esta situación llevo a que al terminar la licencia médica, solicitara de forma inmediata su feriado legal y días administrativos, todos que fueron concedidos en su oportunidad.

Así las cosas, al regresar a trabajar a fines del mes de julio, su representada, encuentra su oficina desmantelada, sin muebles, sin sillas y los documentos jurídicos de la oficina amontonados en un rincón. Todos estos hechos fueron realizados por colegas funcionarios de la misma oficina en la que prestaba sus servicios, lo que dejo muy decolocada a su representada humillándola y haciéndola sentir que su puesto de trabajo no era necesario, hasta el punto de eliminarlo. Esto fue denunciado vía correo electrónico tanto al coordinador como al encargado directo del departamento (sin encontrar respuesta ni solución alguna) ya que no tenía la certeza que estuvieran todos los documentos que se habían dejado antes tomar su licencia médica.

Mediante el mismo correo, se le señaló al director del departamento, don Rodrigo Poblete que era necesario dejar de suscribir contratos con la empresa constructora Pulmahue Sur, ya que el representante legal de dicha empresa prestaba servicios en la misma Municipalidad y que eso podría ocasionar serios problemas legales sobre todo por el monto de los contratos que se le asignaban, los que eran muy elevados. Es en el mes de julio que renuncia el encargado de la entidad patrocinante.

“Programa orientado a dar soluciones habitacionales a través de las diferentes líneas de subsidios que el Estado pone a disposición para los usuarios de la comuna de Padre las Casas a través de Serviu”. De forma inmediata en el mes de agosto comienza una más fuerte persecución y acoso laboral de parte de don Rodrigo



Poblete hacía Bruno Villalobos y hacía su representada toda vez que fue ella quien realizo' las siguientes de denuncias:

- Mantener contratos de obras con la empresa constructora Pulmahue Sur y en donde el representante legal es Mauricio Riquelme, funcionario de esta municipalidad.
- Multas por atrasos de obras que no se aplicaban
- Situación de estados de pago irregulares por trabajos pagados y que fueron mal ejecutados

Luego de esto comenzo' más fuerte el acoso laboral de parte de don Rodrigo Poblete hacia donã Nicole.

Durante el mismo mes, fueron enviados los correos electrónicos de respaldo del trabajo de su representada, al jefe del departamento jurídico, don Rodrigo Urrea, respecto de una escritura de compraventa realizada por la municipalidad del proyecto denominado "Terreno Paulsen" ya que don Rodrigo Poblete indicaba que era su responsabilidad el haber redactado mal dicha escritura. Con posterioridad se pudo comprobar a don Rodrigo Urrea y al administrador municipal don Pablo Vera Bram, a través de respaldos electrónicos, los que fueron exhibidos en la oficina del administrador municipal que la versión de su representada sobre los hechos era la correcta.

Es debido a este constante estrés y acoso proferido por el director del departamento a su representada, que por prescripción médica en el mes de agosto la demandante se ve en la obligación de abandonar el magister que había comenzado a cursar a inicios de año.

Durante el mes de septiembre es despedido el coordinador de la entidad patrocinante y la asistente social. El Director del departamento se presenta con más frecuencia a las reuniones de equipo, cuestionando en alguna de ellas delante de todos los colegas de su representada su labor realizada durante el año. Situación que siempre se respaldó señalando que tenía correos electrónicos que respaldan dicha labor.

Es en este mismo mes de septiembre que su representada presento nuevamente problemas de salud, esta vez fuertes dolores estomacales. El médico del servicio de urgencias prescribe 3 días de reposo, esto lo hace a través de un certificado médico toda vez que por la naturaleza del contrato (honorarios), no podía emitir una licencia médica.

Es a raíz de esto que se realiza distintos exámenes para indagar la causa de estos constantes malestares. Todos los exámenes arrojan resultados normales por lo que el médico señala que no es un problema respecto de alguna patología sino que eso era estrés.

Durante el mes de noviembre esta situación se acrecienta más con la llegada de la nueva coordinadora de la entidad patrocinante, la señora Andrea Mellado Anguita. El primer día de trabajo le indico' que ella quería la oficina de su representada, por lo que le ordena retirar todos los documentos y artículos personales y es trasladada a una oficina más pequeña, que no contaba siquiera con repisa para



archivadores, con mala iluminación y que claramente no contaba con las comodidades que utilizaba anteriormente.

Al consultarle a la señora Mellado el motivo del cambio de oficina, esta responde que era por órdenes de don Rodrigo Poblete. Cabe recalcar que existían dos oficinas disponibles en el primer piso de la entidad patrocinante, oficinas que se encontraban en buen estado, disponibles y cuyo tamaño era acorde a sus necesidades. Luego que de hiciera todo el cambio de sus documentos, artículos personales y demás cosas, ella decide no irse a la oficina en la cual trabajaba mi representada. De haber considerado en parte el sentir de Nicole, la habrían destinado al menos a alguna de las demás oficinas disponibles y con comodidades para organizar toda la documentación pertinente a su labor, aminorando así el sentimiento de humillación y menoscabo tanto personal como profesional que sufrió su representada al momento de llegar a su lugar de trabajo y encontrarlo totalmente desmantelado.

A mayor abundamiento y una vez que se encuentra en su nuevo puesto de trabajo, el que no contemplaba ni contenía las comodidades mínimas que sí tenía en su puesto anterior, sin tener otra opción de un lugar físico para establecerse tanto ella como la documentación pertinente, sin más opción decide quedarse en el nuevo lugar que le fue destinado.

Estando ya ubicada en este nuevo lugar, es que suceden nuevas situaciones que denigraron a su representada, sin ir más allá en más de una ocasión se llevaba a profesionales externos a trabajar en las instalaciones señalando que eran personas de su entera confianza, que trabajaban en su entidad patrocinante. Es necesario señalar que la oficina contaba con los mismos profesionales. Esto provocó gran incertidumbre y temor ya que continuamente ella señalaba que sus profesionales eran de gran competencia creando la sensación de incompetencia (valga la redundancia) y riesgo laboral en todos los colegas.

En el mes de noviembre de 2019 en una oportunidad tuvo lugar un intercambio de opinión ya que la señora Andrea Mellado solicitaba apurar los estados de pago de la empresa constructora Pulmahue Sur, faltándole inclusive la instalación de ventanas en las casas para dar fiel cumplimiento al término de las obras, aludiendo a que la empresa no contaba con el dinero suficiente para mantener el mismo ritmo de trabajo y que debíamos ayudarlos. Esta situación fue conversada en su momento señalándole su representada, sobre la ilegalidad de cursar estados de pago por obras que no hayan sido terminadas y que el contrato de construcción de obra suscrito por las partes entregaba mecanismos para resguardar el correcto avance de la obra.

A todo lo anteriormente mencionado se debe sumar la inestabilidad que entregaba el director del departamento ya que en cada reunión señalaba que el alcalde quería cerrar la entidad patrocinante y que él se encontraba desmotivado totalmente y que por eso no prestaba mayor auge a sus demandas o solicitudes.

Es en este mismo mes (noviembre), que la señora Andrea encomienda labores que no eran propias de cada profesional incluyendo a su representada, solicitando que ordene unos archivadores sociales de condominio, ir a buscar



archivadores en Serviu, confeccionar un listado de telefono e imprimírselo, agendar reuniones con otros programas, agendar visita del técnico informático de la municipalidad, ingresar documentos en Serviu sobre estados de pago de la entidad, hacer seguimiento a los estados de pago, hacer seguimiento a las ceremonias de entregas de subsidios, redacción de oficios, redacción de memos, entre otras labores. Lo que otra vez afectaba directamente la dignidad de su representada y no por el hecho de realizar labores distintas o menos importantes, sino por el hecho de tener la intención clara por parte del empleador de causar un sentimiento de humillación y denostación para con su representada.

Mientras su representada ejercía labores que no eran propias de su trabajo propiamente tal, específicamente mientras ordenaba archivadores de los proyectos de condominios sociales, es que se encuentra con documentación que al parecer fueron falsificados por funcionarios de la entidad patrocinante con el objetivo de calificar el proyecto en Serviu para su asignación de fondos.

Es así que producto de todo esto, su representada sufre una descompensación frente a la señora Andrea Mellado quien le autoriza a retirarse antes e ir a médico para ver su situación. Es a raíz de esto que con fecha 4 de diciembre presenta certificado médico emitido por el doctor tratante en donde se le indica reposo por 11 días. Reposo que fue interrumpido por la misma señora Andrea Mellado haciendo llamadas insistentes y enviando whatsapp, lo que abiertamente vulnera el descanso señalado por el médico tratante, evidenciando el hostigamiento, inclusive, los días no trabajados para con mi representada.

En estos llamados se le solicitaba que realice gestiones, teniendo incluso que ir durante la mañana del día 10 de diciembre al departamento jurídico a gestionar documentos y el día jueves 12 ir a Serviu Araucanía a realizar consultas respecto de unos contratos que se debían ingresar.

Es necesario recalcar que con fecha 10 de diciembre como todos los meses anteriores se presenta la respectiva boleta de honorarios en el departamento de Secpla con la secretaria señora Elizabeth Rosales para el pago de la remuneración como cada mes sin que quede ningún documento pendiente y sin que nadie señale que hay algún problema con ella.

Con fecha 16 de diciembre en un acto de sincera confianza es que su representada presenta al director don Rodrigo Poblete en su oficina un informe sobre la documentación falsificada, quien se muestra sorprendido y señala que realizara las denuncias respectivas en el Ministerio Público por los graves delitos que se cometieron.

Con fecha 17 de diciembre su representada asiste a su control médico, quien le señala que los dolores se presentan por estrés y que debe respetar su prescripción médica, por lo que le entrega un certificado médico hasta el día 31 de diciembre del presente año.

No es hasta el día viernes 20 de diciembre que a través del grupo de whatsapp, el mismo director señala que “lo importante es demostrar que las denuncias realizadas por Nicole en Serviu no eran así”. Denuncias que su representada no realizó en Serviu y que solo compartió un informe con el director



de su unidad, quien al parecer en un acto completamente desleal y faltando a todo tipo de reservas para una posible investigación de los hechos, mientras se encontraba fuera de sus funciones informo de los hechos al equipo de trabajo.

El mismo día luego del envío del referido mensaje, su representada fue eliminada del grupo de whatsapp del equipo de trabajo.

Es de gran relevancia señalar que el contrato a honorarios de su representada terminaba el día 16 de diciembre con responsabilidad hasta el 31 del mismo mes. Por lo tanto, el día 20 de diciembre deberían haber pagado las remuneraciones.

No es hasta el día lunes 23 de diciembre, 13 días después de haber entregado la boleta de honorarios y 7 días después de haber entregado denuncia por hechos irregulares e ilegales, y solo por medio de un colega, su representada, se entera que a todos les pagaron sus remuneraciones menos a ella, acto seguido, procede a llamar a finanzas de la municipalidad quienes le señalan que dicha boleta nunca llegó para su pago.

Luego se comunica con la secretaria de Secpla para pedir mayor información, quien sorprendentemente le señala ño puedo decir absolutamente nada, debo cuidar mi trabajo. Habla directamente con don Rodrigo Poblete él te dirá por que se retuvo tu boleta ñ.

Procede a llamar a don Jorge Bayo quien es el funcionario a quien se le consulta por los pagos, quien para mayor sorpresa, le señala lo mismo que la secretaria ño puedo darle mayor información, debe hablar con su director ñ.

Es necesario recalcar que NUNCA recibio notificación alguna a pesar de haber pasado 13 días de la entrega de la boleta sobre algún problema con esta. Luego de todas estas llamadas a las 10:13 horas del mismo día lunes, el director del departamento envía a su representada un correo electrónico, señalando las razones por las cuales se retuvo el pago aludiendo que el numeral 2°, de la cláusula décimo tercera del contrato que establece que los trabajadores a honorarios tiene como beneficio la suspensión de sus servicios hasta por 15 días de licencias médicas, prorrogables, en caso de embarazo, hasta por 90 días en total y que hasta la fecha, su representada, llevaba 27 días (entre licencias y certificados). Además argumento en dichos correo que no existe ningún registro de entrega de todos los trabajos realizados por la demandante en la Entidad Patrocinante Después de todo lo señalado anteriormente el director condiciona el último pago de honorarios, a que se le haga entrega inmediata de toda la documentación de dominio municipal, señalando que no existen registro alguno sobre los trabajos encomendados especialmente a su representada.

Hechos que niega rotundamente y que se probarán en la etapa procesal pertinente.

III.- Derechos Vulnerados, Violación De Ellos Y Momento En Que Se Produce.-

Su representada, ha sido objeto de actos de acoso laboral por parte del sr Rodrigo Poblete y de donã Andrea Mellado quienes vulneraron abierta y sistemáticamente los derechos garantizados y contenidos en el art. 2o inciso 2o del Código del Trabajo y producto de ello su integridad psíquica y dignidad como persona, de manera permanente, sistemática, planificada y consiente, todos ellos realizados por



los denunciados desde que se le comunica al señor Poblete las ilegalidades e irregularidades incurridas, hasta la fecha del término de la relación laboral.

IV.- Hechos Que Marcan La Vulneración Alegada: por economía procesal da por expresamente reproducidos los hechos relatados latamente anteriormente en el cuerpo de esta presentación.-

V.- De las Injurias Porferidas por el empleador al trabajador.

Es necesario mencionar que en el mismo correo el director incurre en injurias hacia su representada toda vez que culpa a la actora de haber ingresado una denuncia en Serviu.

Comete injurias toda vez que no puede acreditar una denuncia formal ingresada por la demandante, firmada por ella ante SERVIU como lo señala, lo asegura y lo difunde.

Cabe señalar que la forma para ingresar una denuncia a Serviu u otra institución pública es a través de oficina de partes con un documento material FIRMADO, documento que no existe y quien solo lo tenía en su poder era el director Rodrigo Poblete Ramos.

VI.- Antecedentes Del Término De La Relación Laboral.

Los hechos descritos vulneran SIN LUGAR A DUDAS los derechos alegados, ya que con su actuar el ex empleador ha transgredido abiertamente la dignidad como persona de su representada, resultando afectada su integridad psíquica al desembocar todo esto en un tratamiento médico que mantiene hasta la fecha, derivado del acoso laboral y/o hostigamiento ejercido en su contra (acción u omisión), entendiéndose por tal, la conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de uno o más trabajadores, POR CUALQUIER MEDIO Y QUE TENGA COMO RESULTADO PARA EL O LOS AFECTADOS SU MENOSCABO, MALTRATO O HUMILLACIÓN O BIEN QUE AMENACE O PERJUDIQUE SU SITUACIÓN LABORAL O SU OPORTUNIDAD DE EMPLEO, esto es, en resumen fue objeto de un acoso laboral por parte de la denunciada encarnado ello en el Sr. Rodrigo Poblete y donã Andrea Mellado.

A mayor abundamiento, los hechos reseñados latamente denotan derechamente un maltrato sistemático hacia su representada por parte de los Sres, ya mencionados, quienes claramente se aprovecharon de su posición de poder respecto de la denunciante, para abusar del mismo y maltratarla psicológicamente a través de humillaciones públicas que quedan de manifiesto, entre otras circunstancias.

El acoso u hostigamiento laboral ha sido definido por la OIT como "toda acción, incidente o omportamiento que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma". Por su parte, según el artículo 5° del Código del Trabajo como la doctrina emanada de la Dirección del Trabajo (dictamen 2328/130, de 19-07-2002 y dictamen 2210/035, de 10-06-2009, ambos sobre derechos fundamentales), los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables



respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminados arbitrariamente (lo que ocurrió en este caso, pues recibió constantes malos tratos, humillaciones, denostaciones públicas y acusaciones infundadas, sumado al no pago de la remuneración por razones improcedentes), lo que llevó a la drástica decisión de poner término a la relación laboral que unía a mi representada con la denunciada.

La conducta de hostigamiento realizada de manera consiente, continua, permanente y programada por la denunciada y que como se ha dicho, tiene su punto culmine en el no pago de la remuneración, siendo la boleta extendida en tiempo y forma por su representada, revela la discriminación a través de los actos de acoso laboral de que fue objeto, y se traduce en la vulneración de su dignidad como persona y trabajadora, amparada tanto por el artículo 1, inciso 1- de la Constitución Política al disponer que "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos", como el citado artículo 5, inciso 1° del Código Laboral. Como afirma el referido dictamen 2210/035, de 10-06-2009, "la dignidad no sólo es un derecho autónomo, sino el presupuesto de todos los demás derechos. Es decir, que todos ellos tienden a la preservación del principio básico de la dignidad". La violencia psicológica sufrida importa pues un grave atentado a la dignidad, "presupuesto de todos los demás derechos".

Los actos de hostigamiento, acoso, presiones, las represalias tomadas en contra de su representada al no pagar su remuneración y demás descritos en el cuerpo de este libelo, sufridos por la denunciante, demuestran, una evidente transgresión a su dignidad personal y una grave falta de respeto a su condición de trabajadora, conducta que no sólo está renida con las más elementales normas de la buena crianza y el buen trato laboral sino que con normas imperativas que obligan al empleador a un respeto debido al trabajador, como lo ordena el inciso 2° del Artículo 2 del Código del Trabajo: "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona", lo que en este caso no ocurrió,

El acoso laboral, regulado en el artículo 2 inciso 2o del Código del Trabajo, señala: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo." Por lo que se concluye que en este caso, se ha transgredido claramente la dignidad personal, tanto en cuanto persona como en cuanto trabajador.

Toda conducta atentatoria a la dignidad persigue el sometimiento del trabajador ante el patrón. El Acoso, hostigamiento y sumisión que pretendía la denunciada vía los tratos indebidos a través de presiones constantes y reiteradas en el tiempo y los demás actos arbitrarios y humillantes descritos latamente contra mi representada, no



tenían otro fin que presionarla para que finalmente dejara su trabajo. Es precisamente la exigencia de un trato digno en la relación entre patrón y dependiente lo que distancia y hace inconciliable este contrato tutelar de la relación de dominio existente entre patrón y dependiente. La exigencia de un trato digno está íntimamente ligada a la esencia de toda relación laboral.

En cuanto a la VULNERACIÓN DE LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA, ésta se encuentra dada por la lesión en la salud mental de su representada que ha sido debidamente diagnosticada y que ha sufrido como consecuencia directa de hechos acontecidos durante la vigencia de la relación laboral, mismos que han sido detallados precedentemente y que se acreditarán en la oportunidad procesal correspondiente. Asimismo, ha sido sometida a tratamiento médico por ansiedad y depresión derivado del acoso laboral de que ha sido objeto, manteniéndose con medicamentos incluso hasta después de la fecha de término de la relación laboral.

Como se podrá visualizar, luego de todos los malos tratos, menoscabos y presiones sufridas, no podía sino tomar la decisión de poner término a la relación laboral que la unía con la entidad patrocinante de la Municipalidad de Padre las Casas, la que tenía carácter de relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, misma que se extendió por 2 años y que producto de las vulneraciones que ya se han detallado, la salud mental de su representada, se vio deteriorada de tal manera que no tuvo otra opción más que poner término a la relación laboral y recurrir al Tribunal para que conociendo de la presente denuncia, declare la procedencia de la tutela de sus derechos fundamentales.

En consideración a las circunstancias latamente descritas, con fecha 30 de diciembre del presente año, se envió al demandado la respectiva carta certificada donde se le comunica el despido indirecto en virtud de la facultad que otorga el artículo 171 del Código del Trabajo en relación con el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal; y el mismo día, se remitió copia de la carta de autodespido a la Inspección del Trabajo de la ciudad de Temuco.-

VII.- De Las Declaraciones, Medidas, Indemnizaciones Y Prestaciones Reclamadas:

De conformidad con lo que se viene señalando y sobre la base de declarar que existieron por parte de la denunciada, las conductas de acoso laboral como consecuencia de los actos de hostigamiento realizados en contra su representada, alegadas en cuerpo de esta presentación, vulnerando derechos garantizados y contenidos en el art. 2 inciso 2o del código del trabajo, y artículo 19 no1 de la Constitución Polifíca, esto es, la integridad psíquica y se ordene lo siguiente:

Se proceda a la reparación de las consecuencias de las conductas lesivas realizadas por la denunciada, de conformidad con el art. 489 y siguientes del Código del Trabajo, se aplique oportunamente el haz especial de indemnizaciones allí previstas, procediendo en consecuencia, a condenar a la denunciada a lo siguiente:

A) Las siguientes medidas de tipo inmateriales:

- Que se ordene a la denunciada, especialmente a don Roberto Poblete y a donña Andrea Mellado, superiores jerárquicos directos de su representada, pertenecientes a la Municipalidad de Padre Las Casas, a ser instruidos respecto al rechazo que debe



existir en el campo laboral sobre el acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales ejercido a través los actos de hostigamiento, presiones y humillaciones sufridas por su representada, para lo cual se oficie a la Dirección del Trabajo a objeto que ejecutoriada la sentencia recaída en autos, proceda a llevar cabo la capacitación, dentro de quince días hábiles, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo, sin perjuicio de la facultad de poder decretar arresto en el caso de negativa, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 238 del Código de Procedimiento Civil.

- Que ejecutoriada la sentencia recaída en autos, donde se condene a la denunciada, por una o más de las conductas que generaron las denuncias de derechos vulnerados alegadas en autos, sea publicada en extracto y con su parte resolutive in integrum, en cualquier diario de circulación nacional de la República de Chile, dentro del Plazo de 15 días corridos, a su costa, haciendo especial referencia a lo prescrito en el artículo 4 de la ley 19.886, bajo apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo, sin perjuicio de decretar el apercibimiento del artículo 238 del Código de Procedimiento Civil.

- Que se declare que la relación existente entre las partes comenzó con fecha 01 de julio del año 2017, manteniéndose vigente hasta el 30 de diciembre de 2019.

B) Las siguientes medidas económicas de tipo materiales:

- La indemnización sancionatoria de tipo discrecional, respecto de la cual se solicita, por la gravedad de los hechos denunciados que ella sea fijada en 11 meses de la última remuneración mensual del denunciante, esto es \$11.000.000 (once millones de pesos), o bien lo que determine el Tribunal de acuerdo al mérito del proceso, indemnización del todo procedente de conformidad lo estatuye el art.489 del Código del Trabajo.

Las otras indemnizaciones propiamente laborales tarifadas prestaciones y sanciones, a saber:

B.1.- INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS:

La demandada adeuda por aplicación del artículo 489 del Código del Trabajo, el pago de la indemnización por años de servicios, que van desde el 17 de julio de 2017 al 30 de diciembre de 2019, lo que equivale 2 años y alcanza la suma de \$2.000.000(dos millones de pesos).-

B.2.- INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE AVISO PREVIO:

Correspondiente su pago, por aplicación del artículo 489 del Código del Trabajo, suma equivalente a su última remuneración efectivamente percibida, suma que asciende a \$1.000.000 (un millón de pesos).-

B.3.- INCREMENTO LEGAL DEL ARTÍCULO 171 DEL CODIGO DEL TRABAJO:

Las indemnizaciones por años de servicios deben ser incrementadas en un 80% de acuerdo al artículo 171 del código del trabajo, por aplicación del artículo 489 del Código del Trabajo. Dicho incremento alcanza a la suma de \$1.600.000 (un millón seiscientos mil pesos)-

B.4.- REMUNERACIÓN:



La demandada adeuda el pago íntegro de la remuneración del mes de diciembre de 2019, por la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos).-

B.5.- DAÑO MORAL:

Esta parte estima que los hechos relatados en esta presentación, sirven total y absolutamente de base fundante para que se declare que la denunciada en estos autos, ocasionó tal perjuicio a mi representada, que solo queda indemnizar el daño moral ocasionado con sus sistemáticas conductas de acoso laboral. Indemnización que esta parte pondera en la suma no menor a los \$5.000.000 (cinco millones de pesos) o la suma que V.S., estime conforme al mérito del proceso.-

Previas citas legales pide tener por interpuesta denuncia en Procedimiento de Tutela, derivado de las conductas de acoso laboral que fue objeto su representada, con afectación a su integridad física y psíquica, como consecuencia de los actos de acoso laboral, hostigamiento, trato indebido y presiones realizados por la denunciada en su contra, vulnerando sus derechos garantizados y contenidos en el art. 2o inciso 2o del Código del Trabajo y Art. 19 No1 de la Constitución Política, actos y hechos ya relatados latamente en el cuerpo de esta presentación, reconocimiento de existencia de relación laboral y cobro de prestaciones, en contra del ex empleador MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS, representada legalmente por su Alcalde Sr. Juan Delgado Castro ambos ya individualizados, acciones deducidas en contra del ex empleador a fin que se acoja la acción opuesta, declare que los derechos alegados han sido vulnerados y lesionados con los actos realizados por la denunciada durante el último tiempo, hasta el 30 de diciembre del 2019, fecha esta última en la que se puso término al contrato de honorarios; como así también que se declare la existencia de relación laboral entre el día 17 de julio de 2017 y el 30 de diciembre de 2019, y con el mérito de dichas declaraciones, condene a la entidad denunciada el pago de todas las indemnizaciones demandadas y prestaciones laborales que por esta vía se demandan y que ha sido detalladas latamente en el cuerpo de este escrito, los que para estos efectos se dan por integra y expresamente reproducidos, con lo debidos reajustes, intereses y con expresa condenación en costas.

En el primer otrosí y para el improbable caso que no diera lugar a la demanda en Procedimiento de Tutela Laboral interpuesta en lo principal, EN SUBSIDIO, deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General por Despido Indirecto, reconocimiento de la existencia de la relación laboral entre las partes entre el 17 de julio de 2017 y el 30 de diciembre de 2019 y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra del ex empleador MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS, representada legalmente por su Alcalde Sr. Juan Delgado Castro ambos ya individualizados, a fin que se declare que el despido indirecto, se ajustó a derecho, por tanto es JUSTIFICADO, y con el mérito de esta, se declare:

- (a) Que la relación existente entre las partes entre el 17 de julio de 2017 y el 30 de diciembre de 2019 era de carácter laboral; y
- (b) Ordene a la demandada el pago de todas y cada una de las indemnizaciones, sanciones, incrementos y prestaciones laborales que por esta vía se demandan, con lo debidos reajustes, intereses y con expresa condenación en costas



Da por reproducidos expresa e íntegramente uno a uno los hechos expuestos así como los fundamentos de derecho y los argumentos alegados en lo principal de esta presentación y que preceden a esta acción en lo que fuere pertinente, los que se encuentran contenidos especialmente en cada uno de los Apartados singularizados en lo principal de esta presentación. Con especial mención al hecho que la demandada, retuvo el pago de la remuneración de su representada, sin ninguna razón que justificara dicha determinación.

I.- ACCIONES QUE SE EJERCITAN

Se ejercen las siguientes acciones:

- Acción de Despido Indirecto Art. 171 del CT.
- Acción de reconocimiento de existencia de relación laboral. - Acción de Cobro de Prestaciones.

II.- FUNDAMENTOS DEL DESPIDO INDIRECTO Y SU JUSTIFICACIÓN:

Con fecha 30 de diciembre de 2019, mi representada puso término a la relación laboral que la unía con la demandada, mediante el procedimiento establecido en el artículo 171, esto es el despido indirecto, basado en la causal de término contemplada en el artículo 160 nro. 1, letra f) del Código del Trabajo, esto es “Conductas de acoso laboral”, en los términos definidos por el artículo 2 inciso 2o del Código del Ramo, sumado a lo dispuesto en el artículo 160 No7 del mismo cuerpo legal, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Lo anterior se hizo, cumpliendo las respectivas formalidades legales, esto es enviando comunicación escrita al empleador por correo certificado y notificando también la Inspección del Trabajo de Temuco.

De conformidad con el tenor de la carta de autodespido acompañada quedan de manifiesto las razones de hecho y de derecho que se tuvieron para poner término al contrato de honorarios, a través de los señores mencionados en la carta se ha acosado laboralmente a su representada a través de malos tratos, presiones, humillaciones y denostaciones, todo lo cual derivó en la decisión de poner fin a la relación laboral, por la vía del despido indirecto, pues son aplicables en la especie las causales del artículo 160 No1 letra f) y 160 No7 del Código del Trabajo.

III.- DECLARACIONES, INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS

a.- INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS:

La demandada adeuda por aplicación del artículo 489 del Código del Trabajo, el pago de la indemnización por años de servicios, que van desde el 17 de julio del año 2017 al 30 de diciembre del año 2019, lo que equivale 2 años y alcanza la suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos).-

b.- INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE AVISO PREVIO:

Correspondiente su pago, por aplicación del artículo 489 del Código del Trabajo, suma equivalente a mi última remuneración efectivamente percibida, suma que asciende a \$1.000.000 (un millón de pesos).-

c.- INCREMENTO LEGAL DEL ARTÍCULO 171 DEL CODIGO DEL TRABAJO:



Las indemnizaciones por años de servicios deben ser incrementadas en un 80% de acuerdo al artículo 171 del código del trabajo, por aplicación del artículo 489 del Código del Trabajo. Dicho incremento alcanza a la suma de \$1.600.000 (un millón seiscientos mil pesos).-

d.- DANÑO MORAL:

Esta parte estima que los hechos relatados en esta presentación, sirven total y absolutamente de base fundante para que se declare que la demandada en estos autos, ocasionó tal perjuicio a su representada, que solo queda indemnizar el daño moral ocasionado con sus sistemáticas conductas de acoso laboral. Indemnización que esta parte pondera en la suma no menor a los \$5.000.000 (cinco millones de pesos) o la suma que se estime conforme al mérito del proceso.-

Pide sirva tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General por Despido Indirecto y Cobro de Prestaciones Laborales en contra de la MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS, representada legalmente por don Juan Delgado Castro ambos ya individualizados, en calidad de ex empleador de su representada, a fin que luego del debido proceso, declare que existió relación laboral con la demandada desde el 17 de julio de 2017 hasta el 30 de diciembre de 2019, como asimismo, que el despido indirecto, se ajustó a derecho, por tanto es JUSTIFICADO, y con su mérito condene a la demandada el pago de todas y cada una de las indemnizaciones sanciones, recargos y prestaciones laborales que por esta vía se demandan y que constan en estos autos, singularizadas en este otro, las que da por expresamente reproducidas para estos efectos, con los debidos reajustes, intereses y con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que don CARLOS FONSECA AVILA, abogado, en representación de la MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS, representada por su alcalde don JUAN EDUARDO DELGADO CASTRO, interpone excepción de incompetencia del tribunal, en contra de la demanda por tutela laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones, interpuesta por donña NICOLE DANIELA MUNOZ MUNOZ, chilena, cédula nacional de identidad N° 18.197.853-8, abogada, domiciliado para estos efectos en calle Belfast No 03195, de la ciudad de Temuco, en contra de la Municipalidad de Padre las Casas, solicitando acoja.

Para los efectos de las hipótesis contempladas en los artículos 452 y 453, N° 1, inciso séptimo, ambas preceptivas del Código del Trabajo, su parte rechaza desde ya y niega como hechos efectivos los planteados en la demanda, especialmente los siguientes:

1. No es efectivo que entre el demandante y el municipio existiera o haya existido en alguna época una relación de carácter laboral, toda vez que el vínculo contractual que ligaba a las partes estuvo sujeto al régimen jurídico de contrato a honorarios.

2.- No es efectivo que la prestación de servicios del demandante se haya realizado bajo subordinación y dependencia del municipio a través de sus funcionarios. La municipalidad, en el caso de autos, sólo ejecuta programas con carácter de transitorios y no habituales, cuya permanencia en el tiempo, obedecen a razones presupuestarias y abarcan una extensión temporal, por regla general, entre el 01 de



enero al 31 de diciembre de cada año presupuestario. En el presente caso esto reviste mayor trascendencia, toda vez que los programas por los cual ha sido contratado el actor son esencialmente transitorios.

3.- Si bien la demanda de autos es extensa, es cuidadosa la actora al no señalar su horario de trabajo, toda vez que No es efectivo que el demandante estuviera sujeto a horarios determinados. Tal cual se establece en el contrato a honorarios, especialmente la cláusula tercera, modalidad de la prestación de servicios que transcribe.

De lo expuesto, queda claro que el horario establecido tiene relación con el horario de funcionamiento del municipio, y su registro de salida e ingreso tiene como finalidad el registro de personas externas al municipio y acreditar el cumplimiento del contrato de prestación de servicios.

En cuanto a los horarios, importante es señalar que en la misma cláusula del contrato a honorarios alude a la jurisprudencia administrativa relativa al tema. Se señala: “Por otro lado y de conformidad a lo manifestado en el dictamen N° 7.266 de 2005, de Contraloría General de la República, el prestador de servicios declara conocer y aceptar irrevocablemente que los honorarios pactados 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 es procedente realizar los descuentos que correspondan por los atrasos en que incurran las personas contratadas bajo este sistema, cuando se han obligado a cumplir con una jornada determinada (Aplica dictamen N° 35.183 de 1998)” .

4.- Por último señala que ingreso a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a Municipalidad de Padre Las Casas, pero en su lata demanda no fundamenta este hecho ni señala hechos que tiendan a acreditar sus dichos, pero si es clara al señalar la existencia de un contrato a honorarios.

III.- EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL ANTE EL CUAL SE ENTABLO LA DEMANDA

Su parte viene en sostener la incompetencia absoluta del tribunal para conocer la demanda de autos, respecto de las prestaciones de servicios regidas por contratos a honorarios, de los años 2017 a 2019.

Es del caso manifestar que la contraria ha interpuesto erroñeamente, según se expondra, demanda ordinaria en juicio laboral por tutela laboral, despido indirecto y otras prestaciones.

Es improcedente de parte del demandado, interponer una demanda invocando preceptivas del Código del Trabajo y solicitar la intervención -en el conflicto presentado entre las partes- de los Juzgados de Letras del Trabajo, pues nuestras normas constitucionales y legales expresamente determinan que no es un tribunal del trabajo el llamado a conocer de un conflicto jurídico como el que se ha planteado.

Naturaleza jurídica de la municipalidad y posibilidades de contratación por parte de la misma.

La Municipalidad de Padre Las Casas, al igual que todas las municipalidades del país, tiene su origen en la Constitución Polífica de la República y su organización y



funcionamiento está regulado en dos leyes orgánicas constitucionales, nos referimos a la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y a la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Nuestra Ley Suprema, en el capítulo XIV “Gobierno y Administración interior del Estado”, tiene un título denominado “Administración Comunal”, en los artículos 118 a 126 bis nuestra carta fundamental establece que “La administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en una municipalidad, la que estará constituida por el alcalde, que es su máxima autoridad, y por el concejo.

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 la comuna.

Una ley orgánica constitucional determinará las funciones y atribuciones de las municipalidades. Dicha ley señalará, además, las materias de competencia municipal que, con el acuerdo del concejo o a requerimiento de los 2/3 de los concejales en ejercicio, o de la proporción de ciudadanos que establezca la ley, someterá a consulta no vinculante o a plebiscito, así como las oportunidades, forma de la convocatoria y efectos.” (Art. 118, inc. 1° , 4° y 5°).

No menos importantes son los artículos 6° y 7° de la precitada Carta Magna que establecen los principios de la supremacía constitucional, legalidad, juridicidad y principio de la legalidad de los actos de la administración, respecto a los cuales esta municipalidad está llamada a cumplir en su actuación.

Por su parte, la ley N° 18.575, en su artículo 1° , inciso segundo, artículo 2o y artículo 15, disponen:

“La administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Intendencias.....los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley” (Art. 1° , inc. 2°)

“Los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes.” (Art. 2°)

“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.” (Art. 15)

Luego, la ley N° 18.695, en sus artículos 1° y 40, inciso primero, disponen:

“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.” (Art. 1°)



“El Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los artículos siguientes.” (Art. 40, inc.1o)

El párrafo 6o de la citada ley, artículos 40 al 49, establecen los lineamientos principales que en el ámbito de contratación de personal que las municipalidades deben cumplir.

A su turno, la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece todo marco jurídico aplicable a las personas que se desempeñan en una municipalidad, ello, por mandato de la Carta Fundamental y de las leyes orgánicas constitucionales ya citadas en los párrafos precedentes.

Ahora bien, cabe señalar que la posibilidad de contratar a personas -para que presten servicios en una municipalidad- nace del marco jurídico establecido en la ya citada ley N° 18.883. Dicha norma establece todo el corpus jurídico en la materia.

Así entonces, conviene aproximar el marco jurídico o forma como alguien puede prestar servicios para una municipalidad, dentro de las cuales se contemplan las siguientes modalidades:

- Cargos de planta.
- Cargos a contrata.
- Cargos bajo Código del Trabajo.
- Contratación a honorarios.

Cargos de planta

La ley N° 18.883, en su artículo 1° , señala: “El estatuto administrativo de los funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. A los alcaldes sólo les serán aplicables las normas relativas a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa. Los funcionarios municipales a contrata estarán sujetos a esta ley en todo lo que sea compatible con la naturaleza de estos cargos.”

Cargos a contrata

Por otra parte, el artículo 2° de la ley en estudio, en su inciso segundo señala que "la dotación de las municipalidades podrá comprender cargos a contrata...".

De lo ya, brevemente expuesto, fácilmente se colige, que las municipalidades, conjuntamente con los funcionarios nombrados en cargo de planta, pueden contemplar la posibilidad de contar con los llamados funcionarios a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios.

Dichos funcionarios, como reiteradamente lo ha sostenido la Contraloría General de la República en sus dictámenes y la jurisprudencia de los tribunales de justicia, son funcionarios públicos, toda vez que los empleos a contrata son empleos públicos.

Así entonces, y en relación con lo dispuesto en el artículo 1° del referido cuerpo legal, estos funcionarios a contrata, al igual que el resto de los funcionarios de planta, se rigen por esta ley, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza del cargo que se ocupe.



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

El vínculo que une a este funcionario con el municipio, y que nace con su nombramiento, no es de naturaleza contractual, sino legal y reglamentaria, por lo que no cabe aplicarle las disposiciones que se refieren a los contratos de trabajo.

De esta forma, el desempeño de la función municipal impone, a quien se incorpora a sus cuadros administrativos, una serie de deberes y obligaciones, otorgándoles también, una serie de derechos o facultades. Contempla, asimismo esta normativa, la forma que estos funcionarios se incorporan al servicio y las causales de cesación de sus funciones.

De lo anterior, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 1° y 6° de su Ley Orgánica, la Contraloría General de la República, es el organismo que tiene competencia exclusiva, para informar los asuntos que se refieran al Estatuto Administrativo, como también vigilar su correcto cumplimiento.

Trabajadores regidos por el Código del Trabajo

En el artículo 3°, de la tantas veces citada ley N° 18.883, se contemplan las únicas posibilidades que establece nuestro ordenamiento jurídico para que las municipalidades puedan contratar bajo la modalidad del Código del Trabajo, dicha norma dispone:

"Quedarán sujetos a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación".

A continuación, el inciso segundo dispone que "el personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo".

Precisado lo anterior, podemos sostener, con entera propiedad, que la ley ha autorizado a las municipalidades la celebración de contratos de trabajo sólo respecto de dos situaciones, a saber:

1. Actividades transitorias en municipalidades que cuenten con balnearios u otros semejantes, y
2. Personal de servicios traspasados del sector público. Específicamente en lo que se refiere a los trabajadores de la salud y educación. (Corresponden a la Dirección de Salud Municipal y la Dirección de Educación Municipal). En cuanto a los funcionarios de los Departamentos de Salud Municipal, actualmente se les aplican las normas de la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud.

Por lo tanto, no existe ninguna otra posibilidad para el municipio, por expresa disposición de la ley, para contratar a personas por la vía de la celebración de un contrato de trabajo.

Contratación a honorarios

En el artículo 4° de la ley N° 18.883, se establece la posibilidad de celebrar contratos a honorarios.



La norma citada señala textualmente: "Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera". Su inciso segundo, agrega que "además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales".

Por último, el inciso tercero establece que "las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este estatuto".

Que así establecido, los contratos a honorarios firmados por el demandante, expresamente han dispuesto que la "Naturaleza de la contratación, el prestador del servicio no tendrá relación laboral alguna con la municipalidad".

Pues bien, en el último contrato a honorarios suscrito por el demandante, con fecha 7 de enero de 2019, claramente se establece, en su cláusula primera, lo siguiente:

"Declaración de Transitoriedad y Cometidos Específicos: Por este acto, el prestador de servicios declara que, conforme a las disposiciones contenidas en los incisos segundo y tercero del artículo 4° de la ley N° 18.883, las funciones que por esta convención se contratan corresponden a servicios para cometidos específicos y transitorios, toda vez que éstos tienen su origen en el Programa denominado "ENTIDAD PATROCINANTE MUNICIPAL 2019", cuya vigencia abarca desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019, ambas fechas inclusive".

Que la referida cláusula y las demás integrantes de las convenciones ya señaladas, son parte de las "reglas del contrato" a que se refiere el inciso tercero del artículo 4° de la ley N° 18.883, las que forman parte de los Contratos a Honorarios, que el demandante firmó en señal de conocimiento y aceptación.

En consecuencia, es el propio demandante quien, en acuerdo con esta parte, han establecido que la prestación de estos servicios, no constituyen bajo ninguna forma relación laboral regida por el Código del Trabajo, declarando expresamente la transitoriedad y especificidad de las prestaciones de servicios respectivas, excluyendo expresamente los elementos que la forman. Por lo demás, no resulta lógico que un contrato que se ha desarrollado durante un período determinado como un contrato de prestación de servicios civiles, bajo el sistema de pago por boletas de honorarios con retención de impuestos y, por ende, sin cotizaciones previsionales, mute ahora en uno de carácter laboral.

No es posible, ni entendible, desde ningún punto de vista, que tribunales del trabajo se avoquen a conocer materias que leyes especiales de derecho público y de carácter estatutario, de manera expresa han dejado fuera de su competencia; como lo es la correcta aplicación de las normas relativas a la cesación de funciones de cargos municipales, sea de planta, contrata o a honorarios.

Que, en la especie, de acuerdo a los registros de la Dirección de Personal de este municipio, el demandante, se desempeñó desde de julio de 2017 al 30 de Diciembre de 2019, como persona contratada a honorarios.



Por lo tanto, el término del contrato a honorario existente entre la Municipalidad de Padre Las Casas y el demandante, no es de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, no existe posibilidad de despido injustificado, pues estas materias están reguladas en el Código del Trabajo, cuerpo normativo que no es aplicable en la especie por mandato constitucional y legal expreso, como, asimismo, ninguna clase de indemnización de carácter laboral o previsional por tal concepto.

En ese sentido, los funcionarios municipales, se rigen por el Estatuto Administrativo de estos funcionarios (ley N° 18.883), por leyes civiles ordinarias y por sus contratos, y no por las normas de un trabajador contratado en virtud del Código del Trabajo.

En tal sentido, un tribunal laboral es incompetente para conocer de esta materia, pues los problemas de relevancia jurídica que se presenten con ocasión del contrato quedan entregadas a la justicia civil o en su defecto a la supervigilancia fiscalizadora de Contraloría General de la República, conforme a lo dispuesto por los artículos 51 y 52 de la ley N° 18.695 y artículos 1° y 6° de la ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de dicho Órgano de Control.

Que, a mayor abundamiento, el artículo 1° del Código del Trabajo dispone en su inciso 2° que "estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada..., siempre que dichos funcionarios o trabajadores SE ENCUENTREN SOMETIDOS POR LEY A UN ESTATUTO ESPECIAL".

Agrega su inciso tercero que dichos funcionarios, se sujetarán a las normas de este Código en los "ASPECTOS O MATERIAS NO REGULADOS EN SUS RESPECTIVOS ESTATUTOS, SIEMPRE QUE ELLAS NO FUEREN CONTRARIAS A ESTOS ULTIMOS".

Por tanto, un tribunal laboral es incompetente para conocer de estas materias, ya que como se ha apuntado en líneas preteritas, las partes de consuno han excluido expresamente estos contratos del ámbito de las relaciones laborales y lo anterior tiene su fundamento en disposiciones de Derecho Público, como son las leyes N° s 18.575, 18.695 y 18.883, ya citadas. Incluso el mismo demandante en su demanda pide 3 meses de remuneración, que equivalen al resto de su contrato de honorarios firmado impago, que debió pedirlo por incumplimiento contractual, en sede civil.

En consecuencia, no estamos en presencia de una materia laboral, no pudiendo entrar a conocer y a juzgar los tribunales con dicha competencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 420 del referido cuerpo legal.

IV.- EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD

Sin perjuicio de a excepción antes indicada, deduce también, como excepción de previo y especial pronunciamiento, la excepción de caducidad parcial, en relación con la presente demanda de tutela de derechos., excepción que fue rechazada en audiencia preparatoria y rechazada la reposición presentada por la denunciada

Previa cita de normas legales pide tener por deducida la excepción de incompetencia absoluta del tribunal y de Caducidad total o en subsidio parcial, ambas de previo y especial pronunciamiento solicitando, de acuerdo a lo dispuesto



en el artículo 453 y 454 del Código del Trabajo, ésta sea acogida, desde ya, por ser manifiestamente admisible, inhibiéndose de continuar conociendo de la causa, con expresa condenación en costas a la parte demandante en la incidencia respectiva.

Contesta demanda de tutela laboral interpuesta por don NICOLE DANIELA MUNOZ MUNOZ, ya individualizada, en contra de la Municipalidad de Padre las Casas, negando todos los hechos, salvo los que expresamente se reconozcan, y solicitando el rechazo de la misma, en todas sus partes, conforme a las argumentaciones de hecho y de derecho que paso a exponer.

1.- Solicita el rechazo de plano de la tutela laboral por improcedente, ya que no procede contra funcionarios públicos municipales, pues así lo ha establecido el Tribunal Constitucional en su sentencia, de fecha 6 de septiembre de 2018, causa rol 3853-17 INA, al declarar inaplicable para un caso concreto similar (Municipalidad de San Miguel), el inciso tercero del artículo 1 y el artículo 485 del Código del Trabajo, por resultar contrarios a la Constitución, pues entienden que una aplicación expansivas de aquellas normas hasta llegar a comprender funcionarios públicos, regidos por su respectivo estatuto, a los efectos de hacerlos sujetos activos del procedimiento de tutela laboral, desvirtúa el régimen constitucional y legal que les es propio, amén de abrir la intervención de los juzgados de letras del trabajo respecto de una materia, en que no han recibido expresa competencia legal.

Ahondando, en este último punto, es menester señalar que recién el 6 de noviembre de 2019 la Cámara de Diputados aprobó un proyecto en el cual se le entrega tutela laboral a los funcionarios públicos, proyecto que aún está en trámite, y por ende si se quiere dar este derecho a los funcionarios, es por que aún no lo tienen. Opone EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DE LA DEMANDADA EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA

Los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, establecen el denominado Procedimiento de Tutela Laboral el que se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en relación laboral por aplicación de las normas que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se colige que el procedimiento de tutela sólo resulta aplicable para aquellas partes que se encuentran relacionadas con el denominado vínculo de subordinación y dependencia de acuerdo con las definiciones contenidas en las letras a) y b) del artículo 3 del Código del Trabajo.

A este respecto la vinculación entre la demandante y la Municipalidad de Padre Las Casas, al no haber tenido su origen en un contrato de trabajo, escapa a la órbita del derecho laboral, siendo únicamente aplicables a su relación las normas pertinentes al código Civil.

Por otro lado, los derechos se presumen lesionados por conductas de terceros, no por conductas de la contratante, hechos que no han sido puestos en conocimiento de ninguna manera a Municipalidad de Padre Las Casas, para tomar medidas al respecto.



Dicho de otra forma, la inexistencia de una relación laboral tradicional entre la actora y Municipalidad de Padre Las Casas, obsta absolutamente a la aplicación de un procedimiento que se encuentra inspirado básicamente en la protección de derechos laborales lesionados por actos directos del empleador, calidad que no tiene la Municipalidad demandada respecto de la denunciante.

En razón de lo anterior, este procedimiento resulta inaplicable para su representado.

III.- RECHAZO DE LOS HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA DEMANDA.

Para los efectos contemplados en el artículo 452 y 453 inc. 8, ambos del Código del Trabajo, su parte rechaza desde ya y niega como hechos efectivos los planteados en la demanda, es decir el acoso laboral y los daños a su integridad física y psíquica, hechos que no son efectivos y que deberá probar.

También niega que a la actora le correspondan las indemnizaciones y prestaciones que reclama en su libelo.

IV.- TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

1.- Respecto de la demanda de autos, solicita su total rechazo, toda vez que se sustenta en hechos que no se ajustan a la realidad, además según los argumentos que se expondrán, tanto fácticos como de derecho, no estamos en presencia de una vulneración de derechos fundamentales del trabajador, como lo plantea el actor, sino un término de contrato a honorarios, que se ajusta a derecho, el cual es plenamente justificado.

2.- Nicole Daniela Muñoz Muñoz, se autodespidió, con Carta de fecha 30 de diciembre de 2019, pero dicha Carta de Autodespido la ingresó por oficina de partes el 2 de enero de 2019, fundada en acoso laboral (por denunciar actos de corrupción) y no pago oportuno de remuneraciones (diciembre); hechos que le han ocasionado trastornos de ansiedad

3.- Respecto a los honorarios pactados, estos fueron pagados en su totalidad, de acuerdo a las funciones realizadas.

4.- La desvinculación realizada, al ser infundada y al carecer de medios que acrediten sus dichos, para todos los efectos legales es una renuncia, según el artículo 171, inciso 4 del Código del Trabajo.

5.- Por lo expuesto, unido a lo desarrollado en la relación circunstanciada de los hechos, queda de manifiesto que a lo que se puso término fue a una relación civil, profesional a honorarios, lo que demuestra que bajo ningún supuesto esta entidad edilicia ha vulnerado derecho fundamental alguno del trabajador, lo que se desarrollará a continuación.

6.- Por último, señalamos que al momento del término del contrato no se vulneraron garantías constitucionales, por lo que no hay vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido.

El procedimiento de tutela establecido en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, distingue claramente la forma de accionar en procedimiento de tutela diferenciado si dicha vulneración se produce durante la relación laboral o con ocasión del despido.

Procede entonces que se rechace la demanda de autos en todas sus partes, toda vez que la demandante, si bien accionó solicitando se declarara la vulneración de



derechos fundamentales con ocasión del despido, durante el relato de su demanda se refiere a situaciones acontecidas durante la relación laboral.

Es necesario que la acción y sus fundamentos estén claramente definidos de manera de poder ejercer una defensa acorde a los hechos relatados, más aún teniendo en consideración que para proceder a algún tipo de indemnización es requisito fundamental que haya existido un hecho que justifique ser indemnizado, que en este caso, sería el hecho de haber sido vulnerado sus derechos fundamentales durante la relación laboral o con ocasión del despido, cosa que se vuelve confusa con el relato de la demanda.

En efecto, de la forma en que la demanda fue propuesta y de ellos hechos descritos en esta, el Tribunal no estará en condiciones de declarar, si fuese así, que por dicho acto o bien por dicha desvinculación, la demandante debe ser indemnizada. Jurídicamente faltaría la causa de la indemnización solicitada, amén de ser ésta completamente improcedente, en cuanto no se ajusta a lo señalado expresamente por el artículo 489 del estatuto laboral, razón por la cual debe rechazarse la demanda.

La doctrina es conteste en reafirmar la necesidad de especificar jurídicamente la naturaleza y el origen legal de la acción de tutela intentada, en el sentido de señalar claramente si la vulneración se produjo con ocasión del despido durante la vigencia de la relación laboral, lo cual tiene importancia para efectos del cómputo del plazo de caducidad (Art. 486 C.T. inciso final y 489, inciso 2o C.T.). Tema además que cobra importancia respecto a las indemnizaciones que proceden.

En efecto, si la vulneración de los derechos mencionados se hubiere producido con ocasión del despido el juez ordenará además de las indemnizaciones propias de un despido injustificado, una de carácter adicional que podrá fluctuar entre 6 y 11 meses de la última remuneración mensual, lo que no se aplica en el caso de que la vulneración sea durante la relación laboral.

Esta indeterminación de la acción intentada, no permite que su parte pueda ejercer su derecho a defensa adecuadamente.

RESPECTO DE LA ACCIÓN TUTELA POR VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Su parte niega todos y cada uno de los hechos denunciados por la contraria.

No existió acoso laboral ni vulneración a la integridad física o psíquica de Nicole Muñoz Muñoz, ni otra vulneración de garantía constitucional alguna.

Al tenor de lo expuesto en el libelo su parte no entiende que hechos habrían vulnerado sus garantías constitucionales, pues el actor sólo se limita a decir que sufrió humillaciones y que estaba con trastornos de ansiedad y reflujo estomacales, pero no señala hechos concretos que den cuenta de vulneración alguna.

A mayor abundamiento los honorarios del mes de diciembre de 2019 que Nicole Muñoz Muñoz, reclama como impagos, ya se pagaron, los primeros días de enero. No obstante, como se sabe, las licencias médicas las pagas Isapre o Fonosa, y pese a que la demandada sólo trabajó alrededor de 3 días en diciembre, según certificados médicos que acompañó.



Con todo lo expuesto, existe ausencia de indicios suficiente de las vulneraciones alegadas, toda vez que la demandante se limita a enumerar actos ocurridos durante la relación laboral sin explicar cómo y de que manera estos podrían ser considerados como indicios de vulneración de derechos fundamentales.

Respecto del daño Moral solicitado, la ley 20.287 estableció la materia que nos convoca, no permite cobrar, además de la indemnización establecida en el citado Art. 489 inciso 3o, una suma por eventuales daños morales causados por la acción del empleador, supuestamente vulneratoria de derechos, así lo establece la sentencia de la Corte Suprema Rol 2017-2011.

El Código del Trabajo sólo otorga el derecho a una tutela laboral a las personas con régimen laboral de acuerdo al Código del Trabajo, no ha funcionarios públicos y menos a profesionales independientes que trabajan a honorarios. Por lo tanto, esta petición hecha por el actor escapa a toda lógica.

En cuanto a las prestaciones demandadas, en virtud de lo expuesto, nada se adeuda al trabajador por concepto de indemnización del artículo 489, toda vez que, nunca existió relación laboral, ni existió vulneraciones de derechos fundamentales del trabajador con ocasión del despido, como ha pretendido hacer ver la parte demandante. No existen indicios que hagan presumir una vulneración de derechos fundamentales por parte de mi representada.

Pide tener por contestada la demanda de tutela laboral, rechazándola en todas sus partes, por no haber existido vulneraciones de derechos fundamentales del trabajador con ocasión del despido, por parte de mi representada MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS, con expresa condenación en costas.

Que en el evento que se rechace la excepción de incompetencia, contesta demanda laboral por despido injustificado, y cobro prestaciones, interpuesta por donña NICOLE DANIELA MUNOZ MUNOZ, solicitando el rechazo de la misma, en todas sus partes, conforme a las argumentaciones de hecho y de derecho que paso a exponer.

En primer término, da por reproducidos los argumentos fácticos y de derecho señalados en el primer otro sí de esta presentación.

Además de lo expuesto, viene a señalar la relación circunstanciada de los hechos, y demás fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan su tesis, en relación a la inexistencia de relación laboral en los términos demandados por el actor, y la existencia de un régimen jurídico a honorarios, que regula el vínculo contractual entre ambas partes.

Las funciones del Prestador de Servicios como coordinador y asesor jurídico eran las siguientes:

- a) Control de Gestión del equipo de trabajo
- b) Coordinar y asistir a reuniones con comités de viviendas o grupos organizados
- c) Coordinar y asistir a reuniones con autoridades vinculantes a las postulaciones dentro y fuera de la región
- d) Manejo Integro de la normativa vigente de Serviu para la postulación a subsidios
- e) Supervisión directa de los jefes de cada área de la entidad patrocinante.



- f) Control de días Administrativos, vacaciones, horas compensatorias y permisos especiales solicitados por el personal de la entidad patrocinante.
- g) Conocimiento y rendición periódica al encargado de la entidad patrocinante del estado de avance de cada una de las obras que se encuentren en ejecución bajo la dirección de la entidad patrocinante municipal. Gestionar y supervisar la labor de los jefes de áreas que tengan a su cargo practicantes o pasantes profesionales de las universidades asociadas a la municipalidad.
- h) Gestionar y Supervisar la labor de los jefes de áreas que tengan a su cargo practicantes o pasantes de las universidades asociadas a la municipalidad.
- i) Asesoría Jurídica a la Entidad Patrocinante y a los vecinos de la comuna en materia de vivienda del MINVU.
- j) Atención de Público.

La demandante, donña NICOLE DANIELA MUNOZ MUNOZ, presto servicios para la Municipal de Padre Las Casas, a través del régimen jurídico de contratos a honorarios en virtud de lo preceptuado el artículo 4o de la ley 18.883.

Que en el año 2018 presto servicios bajo el régimen jurídico de contrato a honorarios, para el programa denominado “Entidad Patrocinante Municipal 2018” , cuya vigencia era del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018.

El año 2019 presto servicios bajo el régimen jurídico de contrato a honorarios, desde el 02 de enero hasta el 30 de diciembre del mismo año, para el programa denominado “Entidad Patrocinante Municipal 2019” , cuya vigencia era del 01 de enero al 31 de diciembre de 2019.

Que, los referidos servicios a honorarios, fueron prestados durante los años 2018 a 2019 en el programa denominado “Entidad Patrocinante Municipal” , cuya vigencia es anual dependiendo de la disponibilidad presupuestaria.

En virtud de lo anterior, el régimen jurídico aplicable a la contratación del demandante es el denominado contrato a honorarios, en virtud de lo establecido en el artículo 4° de la ley N° 18.883, que establecen la posibilidad para el municipio de pactar contratos a honorarios.

Su parte rechaza y niega como hechos efectivos los planteados en la demanda, especialmente los siguientes:

- 1.- No es efectivo que entre el demandante y el municipio existiera o haya existido, en alguna época, una relación de carácter laboral. Todo el vínculo contractual estuvo sujeto el régimen jurídico de contrato a honorarios.
- 2.- No es efectivo que la prestación de los servicios del demandante se haya realizado bajo subordinación y dependencia del municipio a través de sus funcionarios, como se explicara más adelante.
- 3.- No es efectivo que el demandante estuviera sujeto a horarios determinados. Tal cual se establece en el contrato a honorarios, especialmente la cláusula tercera, denominada, modalidad de la prestación de servicios.

De lo expuesto, queda claro que el horario establecido tiene relación con el horario de funcionamiento del municipio, y su registro de salida e ingreso tiene como finalidad el registro de personas externas al municipio y acreditar el cumplimiento del contrato de prestación de servicios.



En cuanto a los horarios, importante es señalar que esta misma cláusula hace referencia a jurisprudencia administrativa de Contraloría General de la República relativa al tema, donde se rotula: “Por otro lado y de conformidad a lo manifestado en el dictamen N° 7.266 de 2005, de Contraloría General de la República, el prestador de servicios declara conocer y aceptar irrevocablemente que los honorarios pactados 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 es procedente realizar los descuentos que correspondan por los atrasos en que incurran las personas contratadas bajo este sistema, cuando se han obligado a cumplir con una jornada determinada (Aplica dictamen N° 35.183 de 1998)” .

4.- Además el término de la prestación estaba facultado previamente en la cláusula sexta del contrato a honorarios respectivo. Sin expresión de causa alguna.

DEL TÉRMINO DEL CONTRATO A HONORARIOS POR DESPIDO INDIRECTO

Respecto de la demanda de autos, ésta se sustenta en hechos y situaciones jurídicas que no se ajustan a la realidad, además, según se ha expuesto y se desarrollara, no estamos en presencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, como lo plantea el actor, sino por un contrato a honorarios que se rige por las normas estipuladas en dicho instrumento.

Sentado lo anterior, desde ya se debe señalar que, respecto del último contrato a honorarios, suscrito por las partes con fecha 7 de enero de 2019, aprobado por decreto alcaldicio N° 134, de fecha 18 de enero de 2019, este tenía vigencia desde el desde el 01 de enero hasta el 16 de diciembre del presente año, y que en su cláusula sexta se faculta dar termino anticipado del mismo, sin justificación de causa alguna.

Por lo anterior, cabe reiterar que no es procedente la demanda despido indirecto y cobro de prestaciones, en virtud de los dispuesto en las normas del Código de Trabajo.

Como se ha señalado, estamos frente, por un parte, a una materia de carácter estatuario de derecho público, por aplicación de ley especial, lo que en la especie se encuentra contemplado en el propio artículo 1° del Código del Trabajo y, por otra, a un reconocimiento expreso de ambas partes en relación a la inexistencia de dependencia laboral y a la transitoriedad de los servicios prestados.

Tal como se ha apuntado, y como consta en los contratos a honorarios suscritos por las partes, y tal cual se señala en la cláusula primera de dicho instrumento, referida a la Declaración de Transitoriedad y cometidos específicos, los servicios personales del actor, se desarrollaron desde el año 2017al 2019 para la ejecución del programa “Entidad Patrocinante Municipal” .

Por lo anterior estos programas, para la determinación de eficiencia y eficacia por parte del municipio, siempre están supeditados a la disponibilidad presupuestaria de los mismos.



Lo anteriormente dilucidado, unido a los demás argumentos expuestos, dan cuenta de que no es procedente que en autos se discuta sobre una supuesta relación laboral y un término de contrato no justificado.

Por último señalar que el auto despido, se basa en situaciones fácticas que no ocurrieron en los hechos, por lo que para todos los efectos legales el término de la relación a honorarios es renuncia voluntaria del trabajador.

INEXISTENCIA DE VIÑCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.

Todo lo expuesto da cuenta que, entre el actor y la municipalidad de Padre Las Casas no existe un vínculo de subordinación y dependencia.

El vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular.

Cita el artículo 7° del Código del Trabajo

La reiterada jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1.- una prestación de servicios personales; 2.- una remuneración por dicha prestación; 3.- ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia de la persona que se beneficia con esta.

Se ha entendido que estos elementos o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo, deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas y comprobables que precisa el dictamen N° 5299/249, del 14 de septiembre de 1992.

En suma, podemos señalar que el demandante, no se encontraba sujeto a un contrato de trabajo, ya que no se cumplen con los requisitos para sostener que se encontraba unido bajo un vínculo de subordinación y dependencia.

En el caso de marras, las particularidades y características de la vinculación contractual entre la municipalidad y el actor, determinan que no podemos hablar de la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia.

1.- Suscripción de contratos a honorarios, y transitoriedad de la prestación de servicios.

Los respectivos convenios celebrados entre las partes, que se acompañarán en la etapa procesal respectiva, dan cuenta de una prestación de servicios a honorarios. En estos no se advierten los elementos propios de una vinculación de naturaleza laboral.

En efecto, en primer lugar, las funciones que cumplía el actor respecto de su último contrato a honorarios, tienen relación con servicios propios de la ejecución del programa “Entidad Patrocinante Municipal 2019”, el cual es esencialmente transitorio. Lo anterior no solo queda demostrado por el programa en sí, sino, además, por la expresa Cláusula Primera, punto 2, de transitoriedad y cometidos específicos que se contiene en la convención suscrita por las partes, del siguiente tenor: “Declaración de Transitoriedad y Cometidos Específicos: Por este acto, el prestador de servicios declara que, conforme a las disposiciones contenidas en los incisos segundo y tercero del artículo 4° de la ley N° 18.883, las funciones que por esta convención se contratan corresponden a servicios para cometidos específicos



y transitorios, toda vez que éstos tienen su origen en el Programa denominado “Entidad Patrocinante Municipal 2019”, cuya vigencia abarca desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019, ambas fechas inclusive, programa que has sido aprobado por Decreto Alcaldicio No 3925, de fecha 14 de diciembre de 2018” .

En la misma cláusula, en el punto 3 señala: “El programa señalado es esencialmente transitorio, condición que viene dada por:

- La contratación se realiza en el marco del programa “Entidad Patrocinante Municipal 2019”, el que es anual, y está supeditado a la continuación del programa correspondiente de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

Por lo anterior, al no continuar el programa que genera la contratación, y en virtud del principio general del derecho que señala que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, el Municipio puede poner término al contrato señalado, según lo expuesto en las condiciones de la cláusula sexta del presente instrumento.”

2.- Inexistencia de instrucciones de un superior jerárquico en la forma de ejecutar la prestación de los servicios.

En la ejecución de la prestación servicios personales, era la opinión del actor la que primaba y los llevaba a cabo conforme a su saber y entender, emitiendo sus informes de rigor, sin perjuicio de las directrices generales que podía entregarle el director del respectivo programa. En cuanto a la forma de ejecutar su prestación de servicios, ninguna instrucción recibía de su contraparte.

3.- No existe un horario estipulado en el cual el actor deba ejecutar la prestación de servicios.

A contrario sensu de lo expuesto en su demanda, no es efectivo que el articulista estuviera sujeto a horarios determinados, situación que quedó fehacientemente sentada en el contrato a honorarios, especialmente la cláusula tercera, modalidad de la prestación de servicios que señala:

“En este sentido, y por este acto el prestador de servicios acepta y declara conocer el horario de funcionamiento de las dependencias municipales, el que se desarrollara de lunes a jueves, desde las 8:30 hasta las 17:30, y viernes desde las 8:30 hasta las 16:30 horas.”

De lo expuesto, y como ya se ha referenciado en líneas preteritas, queda claro que el horario establecido tiene relación con el funcionamiento del municipio, y su registro de salida e ingreso, tiene como finalidad el registro de personas externas al municipio y acreditar el cumplimiento del contrato de prestación de servicios.

En cuanto a los horarios, importante es señalar que esta misma cláusula establece jurisprudencia administrativa relativa al tema.

Se señala: “Por otro lado y de conformidad a lo manifestado en el dictamen N° 7.266 de 2005, de Contraloría General de la República, el prestador de servicios declara conocer y aceptar irrevocablemente que los honorarios pactados constituyen la contraprestación al desempeño efectivo de las funciones asignadas en el contrato.” .



Todo lo anterior, y a juicio de esta parte, da cuenta que en el caso de marras no existe uno de los presupuestos esenciales de una relación laboral, es decir, la subordinación y dependencia.

TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS

Que, además de lo ya desarrollado, para entender que en el presente caso no existe vínculo de subordinación y dependencia entre mi representada y el actor, resulta útil recurrir a la denominada Teoría de los Actos Propios, basada en la noción que a nadie le es lícito ir contra sus propios actos anteriores que expresan la voluntad del sujeto y definen su posición jurídica en una materia determinada y que se funda, en último término, en el principio más general de la buena fe, la que, ciertamente, tiene plena cabida en el ámbito laboral de que se trata, pues la legislación laboral no puede considerarse en forma aislada del ordenamiento jurídico general, que regula las vinculaciones que generan los sujetos del derecho y que, en el caso, se ha traducido en la aceptación por parte del demandante de la existencia de una relación de naturaleza civil con sus respectivas consecuencias, lo que queda mayormente demostrado con la cláusula de “Declaración de Transitoriedad y Cometidos Específicos” , ya señalada.

Finalmente debemos relacionar el principio señalado con artículo 1546 del Código Civil, norma en la cual se establece el principio de la buena fe contractual, la que debe primar en la ejecución de los contratos, por cuanto, no obstante que el actor definió su posición jurídica en la vinculación con la demandada en los términos señalados, ahora desconoce esa definición, pretendiendo obtener beneficios improcedentes y que derivarían de una relación de naturaleza distinta a la aceptada y fijada por los contratantes.

PRESTACIONES DEMANDADAS

En cuanto a las prestaciones demandadas, en virtud de lo expuesto, no se adeuda ninguna prestación solicitada puesto que todas y cada una de ellas son improcedentes, como se ha planteado y se acreditará al demandante, se le pagaron sus servicios profesionales que realizó, hasta el periodo que estuvo realizándolos, mediante contrato a honorarios, desde el inicio de prestación de dichos servicios, esto es, desde el 02 de enero de 2019, hasta el 30 de Diciembre de 2019.

VI.- IMPROCEDENCIA DEL DANÑO MORAL

El artículo 176 del código del Trabajo dispone: “La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164 y siguientes.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.”

Es evidente que el verbo rector de la norma citada es la palabra “incompatible” , locución que, según Diccionario de la Real Academia de la Lengua, significa “repugnancia que tiene una cosa para unirse a otra” . A su vez, la voz “Repugnancia” , según la misma fuente, significa “Oposición o contradicción



entre dos cosas” o bien, desde un punto de vista filosofico, “incompatibilidad entre dos atributos o cualidades de una misma cosa” .

Así las cosas, en la esencia del precepto citado se postula la prohibición absoluta de que subsistan coetáneamente las indemnizaciones tarifadas o predeterminadas del artículo 163, con toda otra clase de indemnización o compensación adicional, sea en un mismo procedimiento en forma simultanea o en un procedimiento diverso pero posterior. En consecuencia, el propio tenor de la ley transmite la idea de contradicción de las indemnizaciones laborales con cualquier otra clase de indemnización que pretenda satisfacer eventuales reparaciones de daños extra patrimoniales o de índole afectivo o inmaterial. Asimismo, la enumeración taxativa de ellas – tratándose de beneficios especiales, cuyas normas deben ser interpretadas restrictivamente – se aplica sólo por vía de excepcional. Así, tratándose, por ejemplo, de accidentes del trabajo, la norma de la letra b del artículo 6 de la ley 16.744, consagra de forma expresa la reclamación de daño moral, permitiendo el accionar a la víctima y amplía el sujeto titular de este derecho haciéndolo extensivo “a las demás personas a quienes el accidente cause daño” . Según se puede razonar, ya que se trata de una ley especial, únicamente cabe su aplicación restrictiva en los casos que expresamente así lo admiten, debiendo hacerse una lógica aplicación del artículo 19 del Código Civil, incluido en el párrafo de “interpretación de la ley” que reza: “Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”

Según lo señalado la acción por daño moral es incompatible con las acciones impetradas debiendo en consecuencia rechazarse esta petición.

Por todo lo expuesto, no proceden las prestaciones reclamadas por el actor, en cuanto daño moral, indemnización sustitutiva de aviso previo, feriado legal proporcional, remuneraciones y demás prestaciones.

En virtud de lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, y demás normas legales pertinentes, pide tener por contestada la demanda interpuesta por doña NICOLE DANIELA MUNOZ MUNOZ, ya singularizado, en contra de la MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS, rechazarla en todas sus partes, por no existir en ninguna forma la figura de autodespido justificado, declarando, en definitiva, que no existe relación laboral entre las partes regulada por el Código del Trabajo, con expresa condenación en las costas de esta litis.

CUARTO: Que celebrada la audiencia preparatoria se otorgó a la demandante TRASLADO sobre la EXCEPCION DE INCOMPETENCIA y de caducidad, quedando el tribunal de resolver la primera en la sentencia definitiva y la segunda fue rechazada, sin costas, entendiendo que lo que se ha invocado es un proceso de acoso laboral, no pudiendo ser artificialmente separados en cuanto a la fecha los hechos alegados, ya que suponen una situación permanente en el tiempo, rechazándose. La reposición deducida en la misma audiencia por la demandada.



El Tribunal propuso bases para lograr un acuerdo y éste NO se produce, por lo que se fijaron los siguientes:

HECHOS NO DISCUTIDOS:

1. Que se prestaron servicios por parte de la demandante a la demandada desde el 1 de julio de 2017, hasta fines de diciembre de 2019.
2. Que estas funciones eran de asesor jurídico.
3. Remuneración de \$1.000.000.
4. Que el vínculo contractual formalmente era uno a honorarios.
5. Los servicios se prestaban en calidad de asesor jurídico, en una entidad patrocinante de la municipalidad de Padre las Casas, encargada de soluciones habitacionales.

HECHOS A PROBAR:

1. Hechos que permitirían calificar jurídicamente la relación como una de carácter laboral. Esto es, existencia de elementos que permitan estimar que hay subordinación y dependencia, tales como, jornada laboral, remuneración periódica, fiscalización o supervisión de superior directo, exclusividad de los servicios, entre otras circunstancias. Cláusulas del contrato a honorarios suscrito.
2. Existencia de indicios que permitan estimar que la actora sufrió actos de acoso laboral que vulneraron sus derechos a la integridad física y psíquica. En este caso, quienes integraban la superioridad de la actora, existencia de malos tratos por parte de ellas o de otros funcionarios municipales, denostaciones o injurias que hubieren sido proferidas respecto de la demandante, época en que habrían ocurrido estos hechos y repercusiones que tuvieron en la salud de la demandante. Razones por las cuales no se habría pagado oportunamente las prestaciones del mes de diciembre de 2019, y razones por las cuales, en el caso de haberse pagado, se hizo con posterioridad a los demás funcionarios de la misma repartición.
3. Fecha de término de la relación laboral y la causal aplicable, esto es, si tuvo lugar el día 30 diciembre por decisión de la trabajadora, o si terminó por el vencimiento del plazo convenido en el contrato.
4. Existencia de continuidad en el servicio para el cual la demandante prestaba sus funciones. Duración que ha tenido en este caso la entidad patrocinante al interior de la Municipalidad de Padre las Casas, financiamiento de la misma, y si ésta sigue vigente hasta la fecha.
5. Existencia de daño moral, vinculación con los hechos que se han invocado por la actora y su cuantía.

QUINTO: Que las partes incorporaron en audiencia de juicio la siguiente prueba:

PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIANTE:

DOCUMENTAL:

1. Copia simple de carta de autodespido de fecha 30 de diciembre de 2019.
2. Copia de certificado de envío de carta certificada, de despido indirecto de fecha 30 de diciembre de 2019.
3. Copia de correo electrónico de fecha 23 de diciembre de 2019, que informa estado sobre retraso de obras.



4. Copia de correo electrónico de fecha 22 de diciembre de 2019, que informa sobre solicitud de multa a Constructora Pulmahue Sur.
5. Copia de correo electrónico que informa sobre solicitud de multa a Constructora H y H.
6. Copia de correos electrónicos que respaldan el trabajo realizado por la denunciante.
7. Copia de correos electrónicos, de fecha 23 de diciembre de 2019 sobre retención de honorarios, más una cadena de correos de fecha 5 de septiembre de 2019.
8. Copia de cadena de correos electrónicos, que dan cuenta del horario de entrada y salida al trabajo de la denunciante.
9. Copia de registro de licencias médicas emitidas por distintos profesionales, que dan cuenta de los problemas de salud ocasionados a la denunciante.
10. Capturas de pantalla de mensajes vía Whatsapp, que dan cuenta de órdenes de trabajo a realizar por la denunciante, mientras estaba con licencia médica, solicitados por la denunciada.
11. Registro de whatsapp de la señora Andrea Mellado.
12. Copia de correo electrónico, de fecha 16 de diciembre de 2019, que da cuenta de la presencia de documentos falsificados en la documentación del condominio Aillacara.

CONFESIONAL:

Absolución de posiciones respecto de la demandada MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS, RUT 61.955.000-5, por intermedio de su representante legal debidamente facultado, **don RODRIGO ANDRES URRA ESCOBAR** RUN 10153348-4, Director de asesoría Jurídica de la denunciada.

Trabaja en la Municipalidad de Padre las Casas, en el cargo ya señalado, conoce a la demandante, ella prestaba servicios a honorarios, apoyaba las labores jurídicas de la entidad patrocinante, trabajó un poco más de un año. Se le pregunta si recibió denuncia de parte de la denunciante por acoso ni por correo electrónico. Señala que lo que se remitió a Rodrigo Poblete fue un memorándum de la demandante, indicando situaciones que podrían ser irregulares lo que clarifico con el director de obra municipales, quien corroboró el documento estaba correcto.

Rodrigo Poblete es el secretario de planificación comunal. Existe sistema de contrato de control de ingreso para funcionarios municipales, es variable, por reloj biométrico o libro. Se le pregunta si sabe del retraso de pago de honorarios a la denunciante, expone que a su juicio no hay retraso. las boletas se entregan el 15 de cada mes y se pagan el día 24 o 25 de cada mes.

TESTIMONIAL:

1. **VÍCTOR HUGO ALBORNOZ ESTRADA**, RUN 11.646.909-k, chileno, topógrafo, prevencionista de riesgos y egresado de derecho. Conoce a la demandante en noviembre de 2017 cuando hicieron la práctica en la CAJ de Lautaro, son pareja, ella entró a trabajar a la Municipalidad de Padre Las Casas en junio o julio de 2017. Cuando eran compañeros de la corporación, veía a la demandante angustiada por trabajo, estos problemas se acrecentaron en mayo de



2019, en que ella le dijo que estaban pasando hechos no acordes a las normas de la entidad patrocinante, que tiene programas con Serviu sobre mejoras habitacionales. Le indicó que había encontrado actos que llevaba a la corrupción que le estaban obligando hacer y que ella lo había denunciado a la jefatura y le estaba generando problemas. En mayo ella tuvo crisis de angustia, una colega de ella lo llamo a él. Ella hizo denuncias a su jefe directo, Rodrigo Poblete que no se estaban cursando multas de trabajos no realizados y la estaban obligando a cursar estado de pago de trabajos no ejecutados, irregularidades que pretendían cometer y que ella fue denunciando.

Frente a estas denuncias don Rodrigo, que le envió por correo y whatsapp y el jefe le dijo que lo iba a ver. Cuando ella empezó a hacer las denuncias, vino un hostigamiento hacia ella, todos los días. El la veía angustiada, la iba a ver y se ponía a llorar. En junio de 2019 fue al médico y le dieron licencia médica por estrés laboral. En ese periodo el Sr Poblete le mandaba whatsapp le pedían información durante su licencia, fue tanto el acoso, que ella decidió cambiar celular. Al terminar la licencia se tomó días administrativos y regresó a trabajar a fines de julio de 2019 y a su regreso, ella le llamó desesperada llorando porque en la oficina donde ella había trabajado estaba desmantelado, habían sacado muebles, archivadores con información jurídica importante para entidad patrocinante. Las cosas personales de ella se las sacaron, no estaban en la oficina, incluso días después encontró una de sus cosas en la basura, Nicole hizo denuncia a Rodrigo Poblete y esto empeoró, porque el acoso fue constante. Nicole tuvo que armar de nuevo su misma oficina. En agosto volvió a tener problema con Rodrigo Poblete y Nicole comenzó a hacer las mismas denuncias, se fueron acrecentando los malos tratos. Whatapp a horas que no correspondía, los fines de semana.

En agosto Nicole hace informe de la venta de una bien raíz que se había hecho, decían que ella había hecho la escritura, lo que no era efectivo, hizo informe muy detallado y fue a reunión con el jefe de departamento jurídico y el administrador municipal y demostró que no había hecho la escritura sino que esta la había hecho Rodrigo Poblete y que había ejecutado mal una función de él, era una escritura que involucraba 4 a 5 millones de pesos, esto ocurrió en agosto del año pasado, Rodrigo había culpado a Nicole de haber hecho la escritura, a raíz de esto fue más grande el tema del acoso y vinieron represalias sucesivas en el tiempo. No recuerda que don Rodrigo haya señalado haber despedido a Nicole.

En septiembre tuvo crisis, el la llevo a la urgencia de Clínica Mayor, y se le hicieron exámenes y tenía un estrés severo, que le podría ocasionar parálisis o trombosis le dieron tres días de reposo y volvió a su labores. Descubrió que una empresa Pulmahue sur era de propiedad de un funcionario municipal, Mauricio Riquelme, empresa que tenía varios problemas y Nicole señalaba que debían cursarle multas. Esta empresa se le adjudican subsidios directos. Esto lo denunció a don Rodrigo Poblete y al Jefe de Dpto. Juridico de apellido Urra. Hubo ocasión en que tuvo crisis en la oficina y una colega de ella Viviana, la



llevo a urgencia porque Rodrigo Poblete la había insultado delante de todos, lo que le provocó la crisis.

En noviembre llegó otra jefa Sra. Andrea Mellado con la que tuvo problemas, que le exigió que abandonara su oficina y debió irse a otra oficina que no cumplía condiciones, era más chica y sin ventilación en comparación a la oficina que ocupaba y después que Nicole había rearmado la oficina, la Sra. Mellado le dijo que no la iba a ocupar y ante la pregunta de Nicole, la Sra. Mellado le dijo que esto había sido por orden de Rodrigo Poblete. Después le pedía hacer trabajo que no le correspondía, como sacar fotocopias, buscar archivadores, hacer gestiones como revisar listado de personal que no le correspondía hacer. La mandaron al Serviú a revisar archivadores y Nicole se percató que en un archivador, había adulteración de documentación, que había la posibilidad de adulteración de documentación de beneficiarios de subsidio y ella lo informó a Sra. Mellado y esta la trato mal, la Sra. Mellado estaba obligando a cursar estado de pago a constructora Pulmahue Sur, la empresa de Mauricio Riquelme funcionario de la municipalidad de Padre Las casas y esto lo supo porque la arquitecto, Srta. Viviana, grabó la conversación y la hizo correr y a ellos les llegó a sus oídos y hubo discusión entre arquitecto y Sra. Mellado, en que intervino Nicole y señaló que no correspondía que cursaran estado de pago porque había trabajos no ejecutados y Nicole fue insultada por Sra. Mellado lo que sabe porque escucho los audios, esto fue a fines de noviembre y en diciembre tuvo otra crisis de angustia y le volvieron a dar licencia, el médico le dijo que debía cuidarse porque le podía dar parálisis facial o trombosis, le dieron licencia por 15 días. No se le pagó el mes de diciembre en tiempo y forma, al 20 de diciembre no se lo pagaron. El 23 de diciembre le dijeron que no se lo iban a pagar preguntó a finanzas y le dijeron que no podían contestarle, porque tenía que cuidar su trabajo. Finalmente se lo pagaron los primeros días de enero, esto es después de haber enviado la carta de auto despido **CONTRAINTERROGADO** Hizo la práctica en septiembre de 2017 y termino en marzo de 2018, Nicole mientras hacía la incorporación y trabajaba en la Municipalidad de Padre las Casas. Le consta lo declarado porque la iba a dejar a su trabajo. Le consta que los acosos porque estando con licencia le enviaban whatsapp para que Nicole hiciera gestiones laborales.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

Se sirva a exhibir documentos según el apercibimiento legal del artículo 453 No 5 del código del Trabajo, los siguientes documentos:

1. Resolución N° 134, de fecha 18 de enero del 2019, en que consta la designación y el contrato de trabajo de la demandante.
2. Registro de reloj de marcaje, que da cuenta del horario diario de entrada y salida de la actora, durante el periodo que se invoca como relación laboral.
3. Oficio de bodega en donde hacen entrega a la demandante, de la chaqueta institucional.
4. Informe de irregularidades, de fecha 16 de diciembre de 2019, enviado por la demandante al director del departamento jurídico, Sr. Poblete.



5. Comprobantes de transferencia bancaria, de período de enero a diciembre de 2019, especialmente del mes de diciembre.

PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIADA:
DOCUMENTAL:

1.- Decreto Alcaldicio N°001779, de fecha 30 de junio de 2017 que incluye como documento fundante Contrato a honorarios, de fecha 27 de junio de 2017 entre Municipalidad de Padre Las Casas y Nicole Daniela Muñoz Muñoz.

2.- Decreto Alcaldicio N° 002015 de fecha 13 de julio de 2018 que incluye como documento fundante Contrato a honorarios de fecha 11 de julio de 2018 entre Municipalidad de Padre Las Casas y Nicole Daniela Muñoz Muñoz.

3.- Decreto Alcaldicio N° 000202, de fecha 23 de enero de 2018 que incluye como documento fundante Contrato a honorarios, de fecha 19 de enero de 2018 entre Municipalidad de Padre Las Casas y Nicole Daniela Muñoz Muñoz.

4.- Decreto Alcaldicio N° 000134, de fecha 18 de enero de 2019 que incluye como documento fundante Contrato a honorarios, de fecha 7 de enero de 2019 entre Municipalidad de Padre Las Casas y Nicole Daniela Muñoz Muñoz.

5.- Licencia médica otorgada para cotizante FONASA, de fecha 21 de junio de 2019 por 15 días a nombre de Nicole Daniela Muñoz Muñoz.

6.- Decretos de pago correspondientes a los meses de febrero a diciembre de 2018 en los que se le paga a donã Nicole Daniela Muñoz Muñoz y a otros funcionarios de la misma unidad.

7.- Decretos de pago correspondientes a los meses de febrero a diciembre de 2019 en los que se le paga a donã Nicole Daniela Muñoz Muñoz y a otros funcionarios de la misma unidad.

8.- Informe de asistencia personal de donã Nicole Daniela Muñoz Muñoz, de fecha 01 de noviembre de 2019 a 30 de noviembre de 2019.

9.- Informe de asistencia personal de donã Nicole Daniela Muñoz Muñoz, de fecha 01 de diciembre de 2019 a 31 de diciembre de 2019.

CONFESIONAL: Renuncia

TESTIMONIAL:

1. RODRIGO ANTONIO POBLETE RAMOS, 12776473-5 ABOGADO Director de la Secretaria de Planificación comunal y asesor directo del concejo municipal en materia presupuestaria. Le corresponde asumir la supervisión de 18 funcionarios a su cargo más la entidad patrocinante, donde prestó servicios la actora. Conoció a la demandante porque antes de titularse, ella se desempeñaba como asesora jurídica. A él le correspondía supervisar la documentación jurídica como asesor jurídico. Después en su calidad de Director de Secretaria de Planificación le tocó tener un contacto más estrecho, porque ella asesoraba a la entidad patrocinante. La documentación que ella



realizaba si bien el la revisaba, siempre pasaban a jurídica para la revisión del alcalde. Ella estaba bajo contrato de honorarios toda entidad patrocinante tiene calidad de honorarios. Tenía salida a terreno, no ha existido control de asistencia, sino que entreguen el producto. A Nicole no se le renovó el contrato, que terminaba el 31 de diciembre. El nunca estuvo conforme con su trabajo, ella presentó muchas licencias médicas. Su contrato establece 15 días de licencia y Nicole al 16 de diciembre llevaba más de 40 días de licencia, lo que le ocasiono atraso incluso tuvo que contratar a otra abogada para cumplir esas funciones. Actualmente en la entidad patrocinante no hay asesor legal.- En diciembre no existían registro del trabajo por ella realizado, él le pidió entrega de documentación ella hizo denuncia a Serviu sin fundamento y presentó licencia, los mismos comité que ella denunció habían falsificado documentación, fueron acogidos por Serviu y se ejecutarán las obras. Les genero una complicación bien grande la denuncia infundada El director de obra señalo que él había dado esos certificados, no le reprocha que haya hecho la denuncia, sino que no le haya informado como director. Le generó problema con Serviu y Minvu.

Se le pagó los honorarios el 26 de diciembre de 2019, hubo retraso retención de 6 días en el pago, nunca le entregó nada, ella siguió con licencia hasta el 31 de diciembre, él siempre tuvo trato respetuoso con la demandante como con todos los funcionarios. Nunca ha habido acoso ni mal trato hacia ella.

CONTRAIINTERROGADO. Respecto de la denuncia que ella hizo el 16 de diciembre de 2019, se la envió por correo electrónico y el la redistribuyo, al alcalde, director de obra para verificar este tema. Se reunieron para verificar la efectividad de la denuncia, hicieron las indagaciones con Minvu y Serviu y constataron que los documentos que Nicol acusa que eran falsificados no era así. El Director de obra señalo que esos certificados él lo había extendido y no estaban adulterados. se enteró de la denuncia porque lo llamaron de Serviu.

Hay un coordinador de la entidad patrocinante que le da cuenta a testigo como director de secretaria de planificación, que está a cargo del programa social. Ella tenía que dar cumplimiento al coordinador Claudio Aceitón y este le informaba a él , en específico lo que a ella hacia no le consta, salvo cuando le corrpondia visar documentos. Todos los programas municipales tienen un coordinador y el director a cargo se reúne con ellos. Ella hizo denuncia el día 16 y el 17 de diciembre se ausentó presentado certificado médico. El no pidió informe de irregularidades a Nicole después de la denuncia porque presentó la licencia. El contrato civil tenía posibilidad de suspender sus servicios por 15 días, pero ella ya llevaba 40 días de licencia, comunes. Siempre se le dieron facilidades, para que hiciera su práctica, fuera a titularse.

Respecto de la oficina, son temas domésticos. De ello se encarga el coordinador. Sabe que hubo un malestar con una oficina que trataron de solucionar, hubo un problema con otra funcionaria Viviana que estuvo con licencia que le había sacado cosas y el instruyó que debían devolverse las cosas como estaban y que nadie estaba autorizado sacar cosas de la oficina sin preguntarle a él como director y del colega. y el



señalo que no podían sacarse cosas de la oficina del colegas sin su autorización. Son temas domésticos, le consta el de Viviana, no el de Nicole.

En noviembre llegó una coordinadora, no profesional que ganaba menos que Nicole, Andrea Mellado y que era entre comillas su jefa, tenía su oficina en el primer piso y Nicole en el segundo piso, desconoce si le pidió la oficina a Nicole.

Se le pregunta si a los funcionarios se les paga antes de navidad, señala que se puede demorar el pago por la tardanza en la presentación del informe. El debería haber descontado incluso los días que se excedió de los 15 de licencia y no lo hizo. Ella no entregó ningún informe cuando se fue. El sueldo de diciembre se lo pagaron el 26 de diciembre, dio curso al pago pese a que no le entregó ningún informe. Que recuerde no le ha solicitado trabajo mientras ella estaba con licencia. Puede ser que ella haya tardado en presentar la licencia y que le haya escrito. Ella le decía que le escribiera no más en caso de dudas, cree haberla molestado lo menos posible.

Ella hizo carta de auto despido después de vencido el contrato.

Para los funcionarios de planta y contrata hay control de salida para registro de ingreso y salida de dependencia municipales, no para cumplimiento de jornada de trabajo. Todos los honorarios marcan, para registra ingreso a las dependencias.

Para el pago se exige boleta e informe de las actividades realizadas. Algunos acompañan registro de entrada, pero no es necesario.

La entidad patrocinante está desde 2014 y se renovó por este año, aunque resulta inviable.

Respecto de la situación del funcionario, fueron a la contraloría y pidieron pronunciamiento y prima la ley 18.575 que establece en el art. 62 la facultad del funcionario público puede ejercer actividad económica fuera de su jornada laboral. Él tiene empresa constructora y es funcionario de un programa de SII, él ve rol de avalúo del SII adscrito a la dirección de obras municipales. El tiene su empresa constructora por fuera. En las entidades patrocinante no hay licitaciones públicas en la elección de la constructora. El propone empresas al comité de compras de la municipalidad, para que este en conocimiento de Director de Control, Administrador Municipal, Asesor Jurídico, Director de Finanzas y testigo y ahí se decide, antes se hacía al dedo y él no lo está permitiendo para dar mayor transparencia.

2. **DANIELA MOSQUERA MOSQUERA run**, 12696316-5 asistente social trabaja en la Egis municipal es asistente social, conoce a la demandante laboralmente tenían relación con ella, del trabajo, ella se desempeñaba en área jurídica. Nicole empezó a entregar licencias e hizo auto despido por la municipalidad. No veía mala relación, con el jefe actual, mala relación con el jefe anterior Claudio Aceitón que estuvo de jefe meses antes
CONSTRAINTERROGADA: a ella le pagaron la remuneración en el mes de diciembre a fin de mes dentro de fecha. Nunca ha pedido licencia, como son honorarios, cuando entregan boleta depende de cuando al entregue, le dieron una licencia por una crisis que le provoco la relación con don Claudio



Aceitón. Recuerda de una situación de una colega que cambio de oficina e hizo cambio por un cambio entre ellas, con Nicole.- no sabe que se haya pedido el cambio de oficina a Nicole en noviembre.

I.- En cuanto a la incompetencia del tribunal:

SEXTO: Que teniendo únicamente presente que una de las materias que se ha puesto en conocimiento del tribunal para su resolución dice relación precisamente con la determinación si en la especie estamos frente a una relación de carácter laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, es que este tribunal resulta plenamente competente para conocer de ella y emitir pronunciamiento al respecto, por ello se rechazará la excepción de incompetencia, sin costas

II.-En cuanto a la existencia de relación laboral

SEPTIMO: Que sin perjuicio que se dedujo en primer término la acción de vulneración de derechos fundamentales, el tribunal se referirá en primer lugar a la existencia de la relación laboral, toda vez que es un punto que resulta discutido, la naturaleza del vínculo jurídico que unió a las partes, y que guarda relación además con la acción de despido indirecto que ejerce, pues la demandante señala que aquel en realidad era un contrato de carácter laboral, atendido el vínculo de subordinación y dependencia entre ellas, aunque se denominara formalmente contrato de honorarios, desempeñando las labores de asesor jurídico La demandada en tanto advierte que no es efectivo que entre las partes existiera una relación de carácter laboral, bajo subordinación y dependencia, señala que la municipalidad sólo ejecuta programas con carácter de transitorios y no habituales, cuya permanencia en el tiempo obedecen a razones presupuestarias.

OCTAVO: Que se dejó establecido como hechos no discutidos que la actora se desempeñó formalmente bajo contrato de honorarios, como asesor jurídico en una entidad patrocinante de Municipalidad de Padre las Casas, encargada de soluciones habitacionales desde el 1 de julio de 2017 hasta fines de diciembre de 2019, con una remuneración de \$1.000.000.-

-Mediante **Decreto alcaldicio n° 001779 de 30 de junio de 2017** de la Municipalidad de Padre Las Casas, se aprueba el contrato a honorarios de 27 de junio de 2017 celebrada entre dicha municipalidad representada por su alcalde y doña Nicole Daniela Muñoz Muñoz para la prestación de servicios en el Programa Biblioteca Pública Municipal 327 Pablo Neruda. Contiene además el contrato de honorarios, que refiere que el prestador de servicios declara que las funciones que por esta convención se contratan, corresponden a servicio para cometidos específicos y transitorios, toda vez que tienen su origen en el Programa Biblioteca Pública Municipal 327 Pablo Neruda, cuya vigencia abarca desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017, ambas fechas inclusive. Se establece que prestará funciones de apoyo administrativo y atención de público, debiendo en el primer mes de pago y adjunto a su informe mensual y registro de asistencia que acredite haber prestado efectivamente los servicios por el cual se le ha contratado, deberá entregar



elaboración de Plan de Trabajo, elaboración de carta Gantt de actividades a realizar durante el presente año. En la cláusula segunda se establece que el contrato regirá a contar del **16 de junio de 2017 hasta el 15 de septiembre de 2017**, en la **cláusula tercera** se establece que el prestador de servicios desarrollará las labores encomendadas vinculada a la Dirección de desarrollo comunitario, debiendo cumplir sus labores conforme al Plan de Trabajo que se elabore en concordancia con las funciones específicas de este contrato y que será aprobado por el director responsable. La municipalidad dispondrá de un lugar físico en el cual el prestador de servicios desempeñará sus funciones así como insumos y materiales de oficina. El prestador declara conocer y acepta el horario de funcionamiento de las dependencias municipales, de lunes a viernes de 8:30 a 13:00 horas. Deberá registrar sus ingresos y egresos a fin de llevar un control de ingreso y egreso de personas externas a dichas dependencias y acreditar cumplimiento del contrato. Se establece la procedencia de realizar descuentos que correspondan por atrasos en que incurra.

Se establece en este contrato en la **cláusula cuarta** el pago de total de honorarios \$1.200.000 que se pagará mediante estado de avance, preferentemente mensual. Conforme al cumplimiento del Plan de Trabajo aprobado Carta Gantt y registro mensual de cumplimiento de asistencia. Para proceder al pago, deberá presentar el prestador un informe los días 15 de cada mes, indicando las acciones realizadas, el estado de avance de lo encomendado y la boleta de honorarios y registro de cumplimiento de asistencia que serán visados por el director de la unidad a la que se encuentra adscrito.

En la **cláusula quinta** se refiere a la naturaleza del contrato, que la circunstancia que se incluyan cláusulas que contemplen derechos y obligaciones similares a lo previsto en el estatuto administrativos para funcionarios municipales, no permite considerarlos como tales, realiza sus labores sin vínculo de subordinación y dependencia respecto de la municipalidad de Padre las Casas. En la cláusula sexta la municipalidad se reserva la facultad de poner término anticipado al contrato en cualquier momento sin expresión de causa y sin derecho a indemnización de ninguna especie.

-Mediante **Decreto alcaldicio n° 000202 de 23 de enero de 2018** de la Municipalidad de Padre Las Casas, se aprueba el contrato a honorarios de 19 de enero de 2018 celebrada entre dicha municipalidad representada por su alcalde y doña Nicole Daniela Muñoz Muñoz para la prestación de servicios para cometidos específicos y transitorios que tienen su origen en el Programa denominado Entidad Patrocinante Municipal, con vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, en asesoría jurídica a entidad Patrocinante Municipal 2018 y vecinos de la comuna en materias atinentes a las diferentes líneas de subsidio del MINVU y atención de público, debiendo en el primer mes de pago y adjunto a su informe mensual y registro de asistencia que acredite haber prestado efectivamente los servicios por el cual se le ha contratado, entregar elaboración de Plan de Trabajo, elaboración de carta Gantt de actividades a realizar durante el presente año. Contrato en similares términos del anterior,



estableciendo la cláusula segunda el plazo de duración de **1 de enero de 2018 al 30 de abril de 2018**, en la cláusula tercera se establece el horario en media jornada, distribuida de 14:30 a 19.00 horas, los lunes, miércoles y viernes y martes y jueves de 8:30 a 13:00 horas. Los honorarios se fijan por el total de \$2.868.000.-

-Mediante **Decreto alcaldicio n° 002015 de 13 de julio de 2018** de la Municipalidad de Padre Las Casas, se aprueba el contrato a honorarios de 11 de julio de 2018 celebrada entre dicha municipalidad representada por su alcalde y doña Nicole Daniela Muñoz Muñoz para la prestación de servicios para cometidos específicos y transitorios que tienen su origen en el Programa denominado Entidad Patrocinante Municipal, con vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, en asesoría jurídica a entidad Patrocinante Municipal 2018 y vecinos de la comuna en materias atinentes a las diferentes líneas de subsidio del MINVU y atención de público, debiendo en el primer mes de pago y adjunto a su informe mensual y registro de asistencia que acredite haber prestado efectivamente los servicios por el cual se le ha contratado, entregar elaboración de Plan de Trabajo, elaboración de carta Gantt de actividades a realizar durante el presente año. Contrato en similares términos del anterior, estableciendo la cláusula segunda el plazo de duración de **2 de julio de 2018 al 20 de diciembre de 2018**, en la cláusula tercera se establece el horario en media jornada, distribuida de lunes a viernes de 8:30 a 13:00 horas. Los honorarios se fijan por el total de \$3.000.000.-

-Mediante **Decreto alcaldicio n° 000134 de 18 de enero de 2019** de la Municipalidad de Padre Las Casas, se aprueba el contrato a honorarios de 7 de enero de 2019 celebrada entre dicha municipalidad representada por su alcalde y doña Nicole Daniela Muñoz Muñoz para la prestación de servicios para cometidos específicos y transitorios que tienen su origen en el Programa denominado Entidad Patrocinante Municipal 2019, con vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, en las funciones de coordinador y asesor jurídico: Control de gestión de equipo de trabajo, coordinar y asistir a reuniones con autoridades vinculantes a las postulaciones dentro y fuera de la región, manejo íntegro de la normativa vigente de Serviu para la postulación a subsidios, supervisión directa a los jefes de cada área de la entidad patrocinante, control de días administrativos, vacaciones, horas compensatorias y permisos especiales solicitados por el personal de la entidad patrocinante, conocimiento y rendición periódica al encargado de la entidad patrocinante del estado de avance de cada una de las obras que se encuentren en ejecución bajo la dirección de la entidad patrocinante municipal, gestionar y supervisar la labor de los jefes de área que tengan a su cargo practicantes o pasantes profesionales de las universidades asociadas a la municipalidad, atención de público, asesoría jurídica a entidad patrocinante Municipal y vecinos de la comuna en materias atinentes a las diferentes líneas de subsidio del MINVU, debiendo en el primer mes de pago y adjunto a su informe mensual y registro de asistencia que acredite haber prestado efectivamente los servicios por el cual se le ha contratado, entregar



elaboración de Plan de Trabajo, elaboración de carta Gantt de actividades a realizar durante el presente año. Contrato en similares términos del anterior, estableciendo la cláusula segunda el plazo de duración de **2 de enero de 2019 al 16 de diciembre de 2019**, comprometiéndose el prestador a suministrar efectivamente sus servicios hasta el 31 de diciembre de 2019 en la cláusula tercera se establece el horario en media jornada, distribuida de lunes a jueves de 8:30 hasta 17:30 y viernes de 8:30 hasta 16:30. Los honorarios se fijan por el total de \$12.000.000.-

NOVENO: Que con los contratos de honorarios se acredita la forma y modalidad en que se cumplían los servicios, asimismo los derechos y obligaciones que derivaban de dichos contratos para la persona contratada, detallando las actividades a realizar, entre ellos emitir informe mensual de actividades, y por quien debía ser visado, se acredita asimismo del propio contrato y las boletas de honorarios, que por la ejecución del servicio contratado recibía una retribución mensual al dividirse el monto global pactado en las cuotas pertinentes, previo visado.

DÉCIMO: Que conforme los hechos establecidos la relación contractual de la actora con la demandada, se ha verificado en el ámbito de la administración municipal, adscritos en los últimos dos años al Programa Entidad patrocinante, año 2018 y 2019, cumpliendo en ellos la labor de asesoría jurídica, siendo las gestiones a realizar más numerosas en el último contrato.

UNDÉCIMO: Que es necesario tener presente que el artículo 4 de la Ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, dispone que podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad, mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar sobre la base de honorarios a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

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

DUODECIMO: Que en relación a la prestación de servicios a honorarios desempeñada por la actora desde junio de 2017, se analizara los términos del artículo 04 de la ley 18.833.

A.- Que se trate de un profesional o técnico de educación superior o experto en determinadas materias: la demandante según se indicó en el contrato de honorarios es licenciada en derecho y compareció en su demanda señalando ser abogada.



DMBXPPTXDY

B.- Que se trate de labores accidentales y que no sean las habituales de la institución o que se trate de cometido específico: Se tienen presente los decretos municipales en que se aprobaron los contratos de honorarios de la actora, el primero de ellos para el Programa Biblioteca pública municipal del 16 de junio de 2017 al 15 de septiembre de 2017 en la labor de atención de público y apoyo administrativo y los últimos adscritos al programa Entidad Patrocinante 2018 y 2019, en calidad de asesor jurídico a la Entidad Patrocinante y atención de público y en el de 2019 se amplían sus funciones.

Que el testigo de la parte demandante más bien se circunscribe a declarar acerca del estado de estrés y angustia en que la veía y su situación de salud, sin referirse en específico a las actividades que desarrollaba la actora.

DECIMO TERCERO: Que de esta forma es posible concluir que efectivamente las labores que desempeñaba la actora dicen relación con programas específicos, tal como da cuenta los correos electrónicos agregados por ella, que se refieren a las materias y labores asociadas al programa de que se trata y que la demandante en su calidad de profesional, abogada se encuentra apta para asumir. A ello se agrega que conforme a los decretos alcaldicios agregados por las partes, no existió continuidad en el desempeño de las labores, ya que durante el 2017 se desempeñó desde junio a septiembre; no hay constancia de desempeño para para algún programa posterior a esa fecha.

De esta forma concurren los requisitos del artículo 4 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, y a mayor abundamiento acudimos al haz de indicios que nos proporciona la doctrina para determinar si en la especie se está frente a una relación subordinada:

-Sujeción a órdenes e instrucciones: la demandante prestaba funciones en calidad de asesor jurídico, debiendo presentar el plan de trabajo y carta Gantt de las actividades a desarrollar conforme al programa encomendado.

-Vigilancia y control de asistencia: en la cláusula cuarta se establece que para el pago de honorarios debe presentar un informe indicando las acciones realizadas y estado de avance de lo encomendado, acompañando la respectiva boleta de honorarios, documentos que serán visados por el director de la unidad a que se encuentra adscrita y con ese visto bueno se remiten los documentos al Dpto. de finanzas para el pago respectivo debiendo adjuntar al primer pago copia del plan de trabajo y carta Gantt respectiva.

-Cumplimiento de horario o jornada de trabajo: se establece el horario de funcionamiento del establecimiento municipal de 8.30 a 17.30 de lunes a jueves y los viernes hasta las 16.30 que el prestador señala conocer, sin que se disponga el cumplimiento de una jornada de horas semanales que deba cumplir y si debe



firmar es para llevar un control de los ingresos y egreso de las dependencias municipales de personas externas.

-Control o fiscalización superior del trabajador: se obliga a informar mensualmente a fin de obtener el pago, informe que debe contar con el visto bueno del director de la unidad a que se encuentra adscrito el programa.

-Uso de signos corporativos, uniformes instalaciones materiales: se desempeña en dependencias de la municipalidad, estableciéndose en la cláusula tercera que la Municipalidad dispondrá en caso de ser necesario de un lugar físico en el cual el prestador de servicios desempeñará sus funciones con los insumos y materiales de oficina necesarios para su cometido.

-Continuidad de la prestación de los servicios: considerando los decretos alcaldicios agregados por las partes, si bien consta que durante el 2017 se desempeñó desde junio a septiembre; en el año 2018, de enero a abril y luego de julio a diciembre y el último correspondiente al año 2019 de enero a diciembre, lo cierto es que acompañó boletas de honorarios y decretos de pago de todo el año 2018 y 2019

-Exclusividad de los servicios: la actora acompaña boletas de honorarios continuas y sucesivas del años 2019, no así del 2018 en que aquellas no son correlativas en integridad

-Remuneración: se le pagaba una contraprestación en dinero, mensual, previo informe mensual, y emisión de boleta, correspondiendo la última a **\$1.000.000.-**

DECIMO CUARTO: Que en relación a la prestación de servicios a honorarios desempeñada por la actora desde el año 2017 y continua desde 2018 a diciembre de 2019, no obstante se hayan retribuido con un honorario en forma mensual, sometido a control mediante la entrega del informe mensual de las gestiones realizadas que resulta lógico para corroborar el cumplimiento de la prestación de servicios encomendada, ninguna de tales condiciones hacen aplicable el artículo 7° del Código del Trabajo, ni otras normas de este cuerpo legal, ya que dichas condiciones pueden estipularse en un contrato remunerado de honorarios, a cuyas reglas se remite, en forma explícita el citado artículo 4 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales al establecer el sistema propio de las personas contratadas a honorarios y que resultan asimilables al arrendamiento de servicios profesionales regido por el derecho común, por lo que en la especie no nos encontramos frente a una relación que pueda catalogarse de laboral sujeta la vínculo de subordinación y dependencia como pretende la actora .

III.- EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA:

DÉCIMO QUINTO: Que es necesario es tener presente que los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, regulan el procedimiento de tutela laboral, aplicable



respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales y que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, o que se produzcan con ocasión del despido. No obstante la decisión en torno a declarar que el vínculo del demandante no es de carácter laboral, teniendo en consideración que conforme al principio de igualdad ante la ley y no discriminación arbitraria, no corresponde hacer distingo entre trabajadores del área privada y funcionarios que se desempeñen en el ámbito público o administrativo al momento que invoquen el mecanismo de tutela laboral conforme al código del trabajo cuando estimen vulneradas su garantías constitucionales, a continuación se referirá a este capítulo de la demanda.

DECIMO SEXTO: Que en el caso sub lite, la actora deduce demanda de vulneración de derechos fundamentales, fundada en que ha sido objeto de actos de acoso laboral por parte del sr Rodrigo Poblete y de donã Andrea Mellado quienes vulneraron abierta y sistemáticamente los derechos garantizados y contenidos en el art. 2o inciso 2o del Código del Trabajo y producto de ello su integridad psíquica y dignidad como persona, de manera permanente, sistemática, planificada y consiente, todos ellos realizados por los denunciados desde que se le comunica al señor Poblete las ilegalidades e irregularidades incurridas, hasta la fecha del término de la relación laboral.

DECIMO SEPTIMO: Que conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, es deber de la parte denunciante aportar antecedentes de los cuales resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales. Aquello, como ha señalado el Profesor José Luis Ugarte Cataldo , en su trabajo “ La Tutela de derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo: De Erizo a Zorro” no importa un caso de inversión de la carga probatoria, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria ... se trata de una técnica más débil: hay una alteración del objeto de la prueba en que la víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba, debe acreditar al menos la existencia de “indicios suficientes” de la existencia de la conducta lesiva para que se traslade al empleador -denunciado- la explicación de los fundamentos de las medidas aportadas y su proporcionalidad, lo que importa aliviar la posición del trabajador exigiéndole que acredite hechos que generen la sospecha fundada y razonable en orden a la existencia de la lesión que alega, lo que tiene su fundamento en que generalmente las conductas lesivas de derechos fundamentales suelen encubrirse con conductas aparentemente lícitas y en la dificultad del trabajador especialmente una vez terminada la relación laboral de acceder a la prueba necesaria, que generalmente se encuentra al interior de la empresa.

DECIMO OCTAVO: Que en lo que dice relación con el **acoso laboral** de que señala haber sido víctima, conviene precisar que este se contempla como causa de actos ocurridos durante la relación contractual que traiga como



consecuencia la vulneración a la garantía de la integridad física y síquica que reclama como conculcada la denunciante, quien expone que:

a.- *“A partir del mes de mayo del año 2019, comenzó a informar a sus jefes directos de los atrasos por parte de las empresas constructoras con las que ejecutaban los distintos trabajos, en comienzos o ejecución de obras, a través del correo electrónico institucional, hecho que se sanciona con el término anticipado del contrato de ejecución de obra o con multas por días de atraso, todas sanciones estipuladas en el contrato de construcción firmado por el representante legal de la empresa constructora, por el presidente del comité de vivienda y por el alcalde quien es el representante legal de la entidad patrocinante municipal.*

El realizar dicha solicitud de multas conllevó a situaciones inadecuadas respecto de su jefe directo, malos tratos, específicamente gritos, del siguiente tenor: “al Mandarme estas denuncias por correo es cagarme, obligarme a cursar las multas, no eres leal”, los que eran escuchados por todos los colegas y que fueron denunciados a don Rodrigo Poblete por donã Nicole y por otros colegas sobre el daño que le estaban ocasionando. Incluso en una ocasión, el sr. Poblete le grita a su representada que esta despedida, que no vuelva más a trabajar, situación de la que se retracta posteriormente” .-

La actora acompaña una serie de correos electrónicos indicados en los números 3, 4 y 5 de los documentos acompañados, de 27 de mayo de 2019 dirigido a don Claudio Aceitón dando cuenta de atraso de inicio de obra respecto de la empresa Constructora H y H, en proyectos individuales de personas en situación de discapacidad; de 18 de enero de 2019, sobre multa a constructora Pulmahue Sur, respecto de la obra del Comité Faro Iluminado que debieron comenzar en diciembre de 2018 y que a la fecha no ha cumplido y que el día 21 de enero estará en obra para verificar su comienzo, que de no ser así se verán en la obligación de aplicar multas señaladas en el contrato de obra y correo de 22 de agosto de 2019 dirigido a don Rodrigo Poblete por el cual informa retraso de obra respecto de los proyectos individuales de personas en situación de discapacidad año 208 de la constructora H y H, lo anterior para que se le autorice a impartir las multas que correspondan.

Que en relación a estas solicitudes no constan respuestas por correo electrónico de los destinatarios en los que se cuestione a la demandante por haberla solicitado, como tampoco se rindió prueba alguna por la actora que haya sido objeto de gritos e insultos por parte de don Rodrigo Poblete como relata en su demanda.

b.- La demandante hace un extenso relato de situaciones que constituirían el acoso laboral, entre ellas que se le pidió trabajar mientras estaba haciendo uso de licencia, así relata que el día 21 de junio de 2019 que por fuertes cefaleas, el doctor Nicanor Castillo Ávila le otorga una licencia médica y que don Rodrigo Poblete no respetando el reposo laboral ordenado por el Médico tratante, le obligó a que se contactara con una abogada del departamento jurídico ya que necesitaban ayuda con unos contratos.



La demandada acompaña licencia médica con fecha de otorgamiento el 21 de junio de 2019 que comenzará el 24 de junio de 2019 por 15 días, pro enfermedad común.

Acompaña una registro de conversación de whatsapp, sin fecha, en que don Rodrigo le indica que se ponga en contacto urgente con Carolina Venegas, porque hay un grave problema para ingresar unos contratos. Acompaña la demanda un correo electrónico dirigido a doña Carolina Vengas con fecha 5 de julio de 2019, por el cual remite un contrato de mejoramiento tradicional.

Al referirse a este punto don Rodrigo Poblete en calidad de testigo, manifestó que cree haber molestado lo menos posible a la demandante, que si bien la puede haber llamado era porque se demoraba en entregar sus licencias y ella simple le decía que le llamara ante cualquier consulta.

No es posible determinar si el registro de whatsapp que acompaña la actora corresponde a una petición de trabajo mientras estaba con licencia, en todo caso si bien fue atendida el día 21 de junio como indica en su demanda, la licencia comenzó a partir del día 24 de junio y es la propia demandante que informa que por motivos de salud y que por permitir su contrato solo 15 días de licencia, con la autorización de don Rodrigo Poblete, hará uso de días administrativos y vacaciones para regresar a fines de julio de 2019 según consta en correo de 7 de julio de 2019.

c.- Relata que al llegar de su licencia encontró su oficina desordenada, sin documentación, refiriendo su testigo que recibió llamada de la demandante, llorando desconsoladamente porque la regresar de su licencia encontró la oficina en esas condiciones. Acompañó un correo electrónico dirigido a don Bruno Villalobos que copia a don Rodrigo Poblete dando cuenta del desorden y falta de muebles que encontró en su oficina al regresar. El Sr Poblete al declarar como testigo señala que si bien no recuerda en específico esta situación, ante una situación similar ocurrida a otra funcionaria dio la instrucción de que no se podían sacar cosas de las oficinas sin su previa autorización y la del funcionario.

En relación a que la Sra. Mellado le habría solicitado su oficina en noviembre de 2019, y que después de desocuparla haber desistido, ello por orden de don Rodrigo Poblete, este último expuso que Nicole siempre mantuvo su oficina en el segundo piso y la Sra. Mellado en el primero, la testigo Sra. Daniel Mosquera expuso que no le consta que se le haya pedido la oficina a Nicole, sin que obren más antecedentes probatorias la respecto.

d.- Otros de los motivos que señala la actora como constitutiva de acoso laboral dice relación con un memorándum de 16 de diciembre de 2019 por el cual la actora informa irregularidades al director de la Secretaria de Planificación de la municipalidad consistente en la falsificación de la que se habría percatado al revisar del proyecto Lomas Aillacara, de un certificado emitido por la Dirección de obras municipales y la represalia en su contra mediante el atraso en el pago de sus honorarios del mes de diciembre.

Respecto de la denuncia efectuada por la actora, la que se contiene en memorándum de 16 de diciembre de 2019 y que le remite mediante correo



electrónico bajo el asunto “Informe documentos falsificados”, este lo reenvía entre otros al alcalde y señala que respecto de lo informado por Nicole Muñoz, *que lo traten de ver con urgencia el próximo lunes, que está recabando información al respecto, pero se ve complejo.* Consta además Decreto alcaldicio 3570 de 31 de diciembre de 2019 que ordena instruir investigación sumaria con el fin de investigar la efectividad de los hechos descritos y eventuales responsabilidades que supuestamente pudieran imputarse a funcionarios de la entidad Patrocinante de Padre las Casas por supuestas irregularidades constitutiva de delito de falsificación de documentos en postulación al proyecto del condominio Lomas de Aillacara y el condominio Santa Clara.

Tanto el absolvente por la Municipalidad como el testigo Sr. Poblete fueron contestes en señalar que finalmente se constató la veracidad del certificado cuestionado tanto así que el proyecto del comité se estaba ejecutando.

e.-La actora acusa que se incurrió en injurias por parte de la demanda, toda que el Sr Poblete hizo mención a la denuncia que ella habría efectuado lo que no es efectivo, y se funda en un mensaje de whatsapp que envía don Rodrigo Poblete aludiendo que las denuncias que hizo Nicole al Serviu no son así. Lo cierto es que la actora informó acerca de ciertas irregularidades y esto motivó la instrucción de una investigación sumaria.

Don Rodrigo Poblete al declarar manifestó que lo llamaron de Serviu a raíz de la denuncia que había efectuado la actora y que ella le hizo llegar a su correo, y finalmente determinaron que la misma era infundada, ya que el propio director de obras, señaló que el certificado dado al comité Aillacara, que la actora señalaba había sido adulterado, él lo había extendido, por lo que determinaron que la denuncia era infundada, tanto así que el proyecto del comité estaba en vías de ejecución.

f.- Respecto de la retención de sus honorarios, expone que su contrato a honorarios terminaba el día 16 de diciembre con responsabilidad hasta el 31 del mismo mes, por lo que el día 20 de diciembre debería haber pagado las remuneraciones. No es hasta el día lunes 23 de diciembre, 13 días después de haber entregado la boleta de honorarios y 7 días después de haber entregado denuncia por hechos irregulares e ilegales, y solo por medio de un colega, su representada, se entera que a todos les pagaron sus remuneraciones menos a ella, llamó a finanzas de la municipalidad quienes le señalan que dicha boleta nunca llegó para su pago.

Luego se comunica con la secretaria de Secpla para pedir mayor información, quien sorprendentemente le señala no puedo decir absolutamente nada, debe cuidar su trabajo y le indica que debe hablar directamente con don Rodrigo Poblete.

Posteriormente el director del departamento le envía un correo electrónico, señalando las razones por las cuales se retuvo el pago.

Al respecto se acompaña por la demandada la boleta de honorarios n^o 60 de 16 de diciembre de 2019 y decreto de pago 4295 de 26 de diciembre de 2019, con fecha de pago 30 de diciembre de 2019, habiéndose depositado en la



cuenta corriente de la demandante, según certificado acompañado con fecha 7 de enero de 2020.

Consta además correo electrónico de 23 de diciembre de 2019 dirigido a la actora por don Rodrigo Poblete informando a la actora que se ha retenido el pago de sus honorarios del mes de diciembre aludiendo que el numeral 2°, de la cláusula décimo tercera del contrato que establece que los trabajadores a honorarios tiene como beneficio la suspensión de sus servicios hasta por 15 días de licencias médicas, prorrogables, en caso de embarazo, hasta por 90 días en total y que hasta la fecha, llevaba 27 días (entre licencias y certificados). Además argumentó en dichos correo que no existe ningún registro de entrega de todos los trabajos realizados por la demandante en la Entidad Patrocinante. Después de todo lo señalado anteriormente el director condiciona el último pago de honorarios, a que se le haga entrega inmediata de toda la documentación de dominio municipal, señalando que no existen registro alguno sobre los trabajos encomendados.

Declaró al respecto en calidad de testigo don Rodrigo Poblete quien en relación a esto expuso que *Se puede demorar el pago por la tardanza en la presentación del informe. El debería haber descontado incluso los días que se excedió de los 15 de licencia y no lo hizo. Ella no entregó ningún informe. El sueldo de diciembre se lo pagaron el 26 de diciembre, dio curso al pago pese a que no le entregó ningún informe.*

DÉCIMO NOVENO: Que de todos estos actos que la actora califica de acoso el único que podría tener asidero es el hecho de que estando con licencia médica haya debido efectuar una gestión laboral, al enviar una contrato a una colega por correo electrónico, que como único hecho no le permite sostener una situación de acoso constante y sistemático como acusa. Todas las demás situaciones bien fueron explicadas, contradichas y desvirtuadas por la contraria. No se rindió prueba de que la denunciante haya sido menoscabada, humillada, insultada a viva voz, en presencia de compañeros de trabajo; el único testigo que presenta, su pareja declara en torno a los hechos expuestos en la demanda que le constan de oídas por la relación que sostiene con la actora, incluso en su demanda la denunciante relata que don Rodrigo Poblete la despide verbalmente de lo cual posteriormente se retracta y su testigo, don Victor Albornoz indico que no recuerda que don Rodrigo haya señalado haber despedido a Nicole.

VIGÉSIMO: Que en relación con la **afección a la garantía de la integridad física y psíquica** que acusa la actora, derivado del hostigamiento del que dice ser víctima acompañó la demandante:

- a.- Copia de la licencia médica de 13 de junio de 2019 por dos días
- b.- Informe neurológico de 9 de agosto de 2019, de Dra. Dyana Fookes Curti neuróloga, paciente en control de mayo de 2019 por cefalea intensa que ha requerido manejo de suma urgencia. Requiere estudio con resonancia cerebral angeoresonancia cerebral y control. Actualmente con analgésicos y ansiolíticos.
- c.- Certificado médico de 29 de agosto de 2019 del Dr. Axel Martínez Tizado médico cirujano que certifica que la paciente está en control por trastorno de



ansiedad generalizada con tratamiento farmacológico, se requiere suspender por el año 2019 todo tipo de actividad académica

d.- Certificado médico de 17 de diciembre de 2019 extendido por Dr. Ivan Niesel médico familiar se indica reposo desde la presente fecha y hasta el 31 de diciembre para presentación en la Municipalidad de Padre las Casas.

Por su parte la demandada agregó licencia médica de 9 de mayo de 2019, por un día, enfermedad común,

Licencia otorgada el 21 de junio de 2019 con inicio del reposo el 24 de junio por 15 días, por enfermedad común.

Que a los antecedentes médicos ya señalados se unen las declaraciones del testigo de la demandante, su pareja quien se refiere que la veía angustiada, la iba a ver y se ponía a llorar. En junio de 2019 fue al médico y le dieron licencia médica por estrés laboral. El Sr Poblete le mandaba whatsapp pidiéndole información durante su licencia, fue tanto el acoso que ella decidió cambiar celular. Al terminar la licencia se tomó días administrativos y regreso a fines de julio de

En septiembre tuvo crisis, el la llevo a la urgencia de Clínica Mayor, y se le hicieron exámenes y tenía un estrés severo, que le podría ocasionar parálisis o trombosis le dieron tres días de reposo y volvió a su labores.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que en relación a la garantía de afección a su integridad física y síquica que acusa como vulnerada el denunciante, si bien es cierto acompaña documentos consistentes en certificados y licencias médicas, con la prueba rendida, apreciada de conformidad a la reglas de la sana critica, a juicio el tribunal dichos antecedentes son insuficientes para establecer que en la especie se ha provocado una vulneración de la garantía del integridad física y psíquica a la demandante, ya que no se cuenta con diagnóstico que determine que las dolencias que ha padecido, tengan origen laboral, todas las licencias otorgadas son por enfermedad común, con certificados médicos que indican cefalea intensa y trastorno de ansiedad, no se acredita que se le hayan prescrito fármacos o que en la actualidad se encuentre sometida a tratamiento médico producto del estrés laboral que señala padecer, por lo que se rechazará la demanda en este capítulo.

IV.-En cuanto a la demanda por despido indirecto

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que conforme a lo razonado en el acápite II, no pudiendo calificarse de laboral la relación existente entre la actora y la demandada, resulta del todo improcedente acceder a calificar el despido indirecto que invoca la actora, que presenta una vez que el contrato de honorarios que le vinculaba con la demandada se encuentra extinto, por haberse cumplido el plazo indicado en el mismo y no haber sido renovado.

En consecuencia la demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales que de él derivan, será igualmente rechazada.



V.- En cuanto a la demanda por daño moral:

VIGESIMO TERCERO: Que el Profesor Sergio Gamonal Contreras ha manifestado que “cabe constatar la posibilidad de que se produzca un daño moral que afecta al trabajador dentro el contrato trabajo, dadas las especiales características del mismo (relación personal bajo subordinación y dependencia). Estos eventuales daños pueden darse la etapa pre contractual, durante la vigencia contrato, al término del contrato y en la etapa post contractual. Así lo señalado en su obra “Daño moral en el contrato trabajo”, segunda edición, Santiago, LexisNexis , 2007) . En materia de derechos fundamentales procede claramente indemnizar el daño moral por ejemplo frente a la vulneración a la privacidad, honra o integridad psíquica del trabajador. Dada la especial jerarquía de estos derechos, su tutela primordial dentro un sistema civilizado de derecho, especialmente las situaciones en que un gran desnivel de poder permite eventuales abusos, como ocurre justamente dentro de este contrato.

Por ello nuestro legislador consagró el nuevo procedimiento tutela derechos laborales. Este procedimiento tiene dos modalidades: Durante el contrato trabajo y por término al contrato trabajo. En ambos supuestos, se trata de responsabilidad contractual y se contempla el daño moral.

En el primer supuesto, la vulneración de derechos fundamentales del trabajador ocurre durante la vigencia contrato. En estos casos, el artículo 495 número tres del código trabajo, relativo al contenido resolutorio de la sentencia, manifiesta expresamente que el juez determinará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluida las indemnizaciones que procedan. Estas indemnizaciones comprenden el daño moral laboral así lo ha manifestado en su obra “El procedimiento de tutela de derechos laborales”, Santiago, Lexis Nexis, 2007.

Respecto del despido atentatorio de derechos fundamentales, el artículo 489 del código del trabajo explícitamente adjunta una indemnización especial de 6 a 11 meses de remuneración. Esta indemnización es fijada por el juez de la causa y no está sujeta al límite del artículo 172. Para parte la doctrina esta indemnización con un tope mínimo y máximo permite el juez medir los perjuicios reales del trabajador y decretar su reparación, contemplando esta forma el daño moral, como ha sostenido el profesor Gamonal en la obra “El procedimiento tutela derechos laborales” ya citado. Por el contrario una parte importante la doctrina estima que se trata de una indemnización sancionatoria y que por lo mismo, perfectamente el juez podría adjuntar otra indemnización por el daño efectivo al tenor del artículo 495 número tres, como lo ha dicho el profesor José Luis Ugarte en su obra tutela de derechos fundamentales del trabajador , (Santiago Legalpublishing)

Así habido una larga discusión en la doctrina y jurisprudencia entre aquellos que estiman que sólo proceden las indemnizaciones tarifadas y por lo tanto no podría hacerse extensivo a la acción de tutela laboral otras indemnizaciones que no sea las contempladas en el artículo 489 del código el trabajo, así el profesor de Derecho Económico la Universidad De Chile don Miguel Brunaud Ramos, en un artículo



publicado en el portal electrónico de Estrategia Legal, ha señalado que: la procedencia la indemnización por daño moral en los procedimientos de tutela laboral, durante la vigencia o al término la misma, tiene fundamento constitucional y legal. En primer término, hemos de advertir que la artículo 19 número tres de la constitución política de la República contempla para todos los ciudadanos la igual protección de la ley en el ejercicio sus derechos, entre los que encontramos la reparación in integrum del daño,

Desde el punto de vista legal encontramos el artículo 495 número tres del código del trabajo, que a propósito del contenido de la sentencia, establece que el juez debe decretar las medidas para obtener la reparación del actuar lesivo, incluidas las indemnizaciones que proceda, entre las cuales debemos incorporar la indemnización por daño moral.

En otros términos es acumulable la indemnización por daño moral a la tasada establecida a propósito de la acción de tutela con motivo del término laboral; pero así también es procedente, con mayor fundamento, para el caso de la acción de tutela deducida durante la vigencia la relación laboral ya que el juez debe reparar el daño extrapatrimonial que sufrió el trabajador no despedido.

VIGESIMO CUARTO: Que en consecuencia si bien el procedimiento de tutela contempla indemnizaciones tasadas en cuanto a la vulneración de derechos con motivo del despido, tal como expresa el artículo 489 del Código del Trabajo, ello no impide que el trabajador sea indemnizado raíz de este mismo procedimiento si ha sufrido un daño, con la sola exigencia que dicho daño deba ser probado, como lo ha expuesto el Profesor José Luis Diez Schwerter, “no existen daños morales evidentes, ni aún respecto de víctimas directas, por cuanto todo daño es excepcional y de aplicación restrictiva, no escapando a estas características el de índole moral” (Diez Schwerter, José Luis, . el daño extracontractual, Jurisprudencia y Doctrina, editorial jurídica de Chile, 1997, p146) y con ello se da respuesta a la demandada en cuanto alega la incompatibilidad de la acción de tutela y la indemnización de daño moral.

VIGESIMO QUINTO: Que en la especie y en concepto del Tribunal, la demandante no logró presentar indicios que constituya antecedentes de vulneración de las garantías que invoca y por ese motivo se rechazó la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y en cuanto al despido indirecto que invoca, habiéndose declarado que la relación que les vínculo no es de carácter laboral, aquella cae consecuentemente. La actora no acredita la entidad del daño moral que dice haber sufrido, pues pese a que ha sufrido un detrimento en su salud respaldada por las licencias médicas, certificados médicos, lo cierto es que todas esas dolencias han sido calificada de enfermedad común, de manera que no se ha acreditado el nexo causal existente entre las dolencias que ha sufrido y una acción de su empleadora que las provoque, de manera que la indemnización por daño moral será igualmente rechazada.



VIGÉSIMO SEXTO: Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 446, 458, 459, 485, del Código del Trabajo, artículo 4 de la Ley 18.883, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la demanda de tutela por vulneración de derecho fundamentales, reconocimiento de relación laboral, despido indirecto cobro de prestaciones e indemnización por daño moral interpuesta por don Albert Aquiles Sánchez Carrasco, Abogado, en representación de donña **NICOLE DANIELA MUNOZ MUNOZ**, Run 18.197.853-8, en contra de la **MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS**, RUT: 61.955.000-5, representada legalmente por su Alcalde don Juan Eduardo Delgado Castro, todos ya individualizados

II.- Que pese a resultar completamente vencida la demandante, estimando que ha tenido motivo plausible para litigar, cada parte pagara sus costas.-
Regístrese.

RIT T-3-2020

RUC 20- 4-0242241-7

Pronunciada por donña **MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a quince de mayo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

