

Concepción, siete de junio de dos mil diecinueve.

□ **VISTO, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

□ **PRIMERO:** Que se inicia la tramitación de la presente causa Rol O-1228-2018, de ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción en virtud de demanda interpuesta a folio 1 por don **BERNARDO ALFREDO MUÑOZ CONTRERAS**, cédula de identidad N° 6.169.039-5, cesante, con domicilio en calle Higueras 3312, Población Las Salinas, Talcahuano, quien interpone demanda de despido injustificado o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador, **MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO**, RUT 69.150.800-5, representada legalmente por su Alcalde, don HENRY CAMPOS COA, cédula nacional de identidad número: 15.173.261-5, o por quien lo subrogue o represente en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Sargento Aldea 250, Talcahuano, en base a los fundamentos de hecho y de derecho que expone. Refiere que prestó servicios para la Municipalidad de Talcahuano desde el mes de julio del año 2007 hasta el día 30 de Junio de 2018; sus funciones las desempeñó siempre en la Oficina Municipal de Apoyo al Programa “Pro Empleo” dependiente en sus inicios de la Administración Municipal, y posteriormente de la Dideco como Supervisor en Terreno, labor en que le correspondía efectuar las siguientes funciones centrales: **a)** Apoyar en la supervisión en terreno; **b)** Apoyar en el control de asistencia. Además, debía cumplir cualquier otra tarea conexas o relacionadas con los servicios contratados. Indica que conforme a esta última estipulación de su contrato, le correspondió realizar una serie de labores específicas que le asignaba su jefatura, entre ellas, destaca: Control y revisión de libros de asistencia de los beneficiarios, Atención de público en oficina Pro-empleo, Coordinación con encargados de establecimientos correspondientes al lugar donde trabajan los beneficiarios, Control de permisos y/o inasistencias de los beneficiarios, Informar a la oficina de administración sobre descuento por ausencia no justificada por el trabajador, Realizar turnos diarios en la oficina de administración para la atención de los trabajadores, Recibir y mantener informada a la oficina de administración sobre el quehacer diario de su función, como aquellas necesidades que surjan de los trabajadores. Señala que esta descripción se hace en base a contratos de prestación de servicios a honorarios, que eran aprobadas mediante decretos alcaldicios, respecto de los cuales, debía emitir mensualmente un informe de gestión y la boleta de honorarios que se le



exigía para cursar su pago. Refiere que la remuneración íntegra, para los efectos establecidos en el art. 172 del Código del Trabajo, asciende al monto de \$500.000, constituido solo por valores fijos. Indica que en el ejercicio de sus funciones, durante toda la relación laboral, cumplió el horario de lunes a viernes de 08:30 horas a 17:50 horas, con una media hora de colación y totalizando una jornada de 45 horas semanales, la que fue contralada por diversos medios por el empleador, firma en libro de asistencia y los últimos años se eliminó este libro; en el cumplimiento de sus funciones estaba sujeto a una serie de índices y mediciones de rendimiento a través de informes mensuales de gestión y evaluaciones que hacía la jefatura. Además, le correspondía asistir regularmente a reuniones semanales todos los días lunes, desde las 15.00 hasta las 18.00 horas, algunas veces hasta las 19.00, en la Oficina de Pro Empleo de la Municipalidad de Talcahuano. Además, los días lunes y miércoles hacía el turno de atención de trabajadoras del programa durante toda la mañana, atendía sus inquietudes como solicitudes de permisos y problemas personales que enfrentaban. En su desempeño, siempre demostró una actitud proactiva, como ejemplo de ello, visitaba a todas las trabajadoras a su cargo una vez a la semana, a lo menos. **En cuanto a la existencia de la relación laboral**, señala que, a su entender, se encuentra absolutamente establecida por cuanto, en virtud de los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, existe lo que se denomina el principio de juridicidad o legalidad en virtud del cual los órganos del Estado deben ajustar su actuación a la Constitución y la ley y no tienen más atribuciones que las que la normativa legal vigente expresamente les otorga; el artículo 1º del Código del Trabajo establece como regla general que las relaciones entre trabajadores y empleadores se rigen por ese Código y sus leyes complementarias; luego, una excepción, al indicar que no se aplicarán las normas del Código a los funcionarios de la Administración del Estado, ya sea centralizada o descentralizada, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, y finalmente, una contra excepción, al disponer: *“Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”*. Siendo la Municipalidad un órgano descentralizado de la Administración del Estado, se debe establecer si existe una norma legal que rijan la contratación de honorarios, la que se encuentra en el **artículo 4º de**



la Ley 18.883, el que dispone: *“Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”*. Es decir, para que la Municipalidad pueda contratar mediante contrato a honorarios a un profesional, técnico o experto, se debe tratar de **labores accidentales y no habituales de la Municipalidad**. Sostiene que las labores por él ejercidas son permanentes y no accidentales, por cuanto se extendieron por casi 11 años y cumplió funciones que son propias de la Municipalidad, pues así lo indica la propia ley que las regula, artículo 4º letra d) de la Ley N° 18.695 L.O.C de Municipalidades, que dispone: *“Artículo 4º.- Las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con: d) La capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo;”*. Y las funciones que desempeñó fueron precisamente esas, la promoción de la capacitación y del empleo, que es la razón de ser de las Oficinas del Programa Pro empleo. Agrega que, de esta manera, se convierte el Código del Trabajo en la única norma legal que sería posible aplicar a esta relación, por lo que hay que estar a sus normas para ver si se cumplen sus exigencias para que se aplique su regulación y es el artículo 7 del Código del Trabajo el que se debe primero aplicar, disposición que define el contrato de trabajo y establece los elementos de la existencia de una relación laboral, como una convención o acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar servicios bajo subordinación y dependencia del empleador y éste se compromete a pagar por esos servicios una remuneración determinada. El legislador añade a ello la existencia de una presunción legal, para el caso de darse los supuestos señalados en una relación contractual, recordando además la naturaleza consensual del contrato de trabajo, conforme mandatan los artículos 8 y 9 del Código Laboral. Sostiene que, en el caso, existe prestación de servicios continuada desde el año



2007 al 2018 y contra aquella prestación de servicios se ha pagado una remuneración periódica mensual, que en el último tiempo se hacía mediante transferencia electrónica. De esta manera, debe determinarse si dicha prestación de servicios se efectuó bajo subordinación y dependencia. Para efectos de caracterizarla, hace presente jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo que ha señalado al respecto: “(...) *corresponde a la situación de control y mando en que se encuentra el empleador en relación a su contraparte del contrato, el trabajador, quien, a su turno, se encuentra en una situación de sujeción personal que se caracteriza porque su trabajo se inserta en una organización de medios personales y materiales – la empresa- que él no controla ni dirige*” (Dictamen N° 3.257/89, 2005). Más que un concepto, dice la doctrina, se trata de un tipo normativo (Ugarte, José Luis; La Subordinación en el Derecho Laboral Chileno, pág. 12), que describe de modo abierto y aproximado una determinada condición que debe ser correspondida por los hechos a ser calificados, a través de un juicio de semejanza entre el tipo normativo y el caso práctico. Esta conceptualización se aviene con la técnica de los indicios, que ha utilizado tradicionalmente la jurisprudencia y doctrina nacional, sin sujeción normativa, para catalogar la existencia de la subordinación y dependencia. Sin que se trate de un catálogo de “*numerus clausus*”, la técnica de los indicios da cuenta de un ejercicio concreto, realizado por la judicatura en un grado de discrecionalidad relevante. Agrega que se han caracterizado, para catalogar las modernas relaciones de trabajo, los indicios de carácter o forma física o funcional. La primera, ***subordinación física***, se manifiesta concretamente en elementos palpables, como el registro de asistencia, el espacio físico dotado por el empleador, los equipos materiales entregados para realizar el trabajo, mientras que la ***subordinación funcional***, se refiere a la evolución de una noción precisa pero no rígida de dependencia, entendida como sometimiento a las órdenes e instrucciones del empresariado a un concepto menos definido pero más elástico, referido a la inserción del trabajador en un ámbito organizativo ajeno. (Fanelli, citado por Ugarte, obra citada, pág. 17.) Sostiene, en relación a los **elementos físicos de la subordinación**, que aquéllos se materializaron claramente en la relación laboral de la que se reclama: 1°. Existencia de dependencias físicas donde se presta servicios proveídas por el empleador, en este caso, la Ilustre Municipalidad, quien, desde el inicio de la prestación de servicios hasta su fin, proveyó el espacio físico donde se prestaban los servicios y donde se ejecutaba



concretamente el programa donde tenía que trabajar. Esta es una Oficina del programa Pro empleo, que se ubica en San Martín 260 de Talcahuano, inmueble conocido como De Los Servicios Públicos. 2°. Existencia de mobiliario entregado por el Municipio para ejecutar la prestación de servicios: mesas de trabajo, escritorios, sillas, y en general muebles de oficina ubicados en la Oficina del Programa Pro Empleo. 3°. Computador de trabajo, según las necesidades, proveído por el Municipio para la prestación de servicios en la Oficina Pro Empleo. 4°. Jornada específica, definida y controlada por el Municipio. 5°. La continuidad de los servicios, pues como dan cuenta los contratos de trabajo, todos ellos reflejan una prestación de servicios ininterrumpida desde el mes de julio del año 2007 hasta el 30 de Junio del 2018. 6°. El derecho a usar licencias médicas, prestación típica laboral. 7°. El derecho a días de permiso y días de feriado legal, vacaciones anuales por cada mes de trabajo, los que no se pueden entender sino en el contexto de una relación laboral. 8°. El otorgamiento de días de permiso administrativo “con goce de remuneraciones” en cada contratación anual, por cada mes de trabajo, prestación incompatible con un servicio prestado a honorarios. 9°. Las capacitaciones a que tenía derecho a asistir y las reuniones que asistía en representación del empleador, debiendo el Municipio asumir los gastos adicionales que estas actividades generaran, tales como, viático por alimentación, alojamiento, pasajes y traslados y a cuya asistencia debía cumplir obligatoriamente. **En relación a los elementos funcionales de la subordinación**, referidos a la inserción de un sujeto bajo dependencia, entendida como sometimiento a las órdenes e instrucciones en el contexto de un ámbito organizativo ajeno: 1°. El control de las Directrices, de las actividades que realizaba tanto por el Jefe Oficina del Programa Pro Empleo y el señor Administrador Municipal, en principio, y desde hace un año, dependía del señor Director de la Dideco. 2° Los fondos con los cuales se han pagado sus honorarios provenían de la Municipalidad a través de un convenio que suscribió con la Intendencia Regional. 3° El recibir instrucciones y directrices de cómo y dónde ejecutar las labores por las que fue contratado, tanto por parte del Jefe de Oficina del Programa Pro Empleo denominado el Coordinador del Programa, además de solicitar la autorización para gestionar actividades propias de la ejecución del programa. 4° Existe la capacidad entregada a una de las partes, contractualmente, de sancionar, por parte del municipio, los retrasos en la jornada de trabajo, labor que realizaba el Coordinador. 5° El control sobre las acciones que debían



realizar y los énfasis que debían efectuar en sus trabajos, en las denominadas reuniones semanales con el Coordinador del Programa Pro-empleo. 6° Además, como elemento de dependencia, el pago de una remuneración mensual y con la periodicidad de un mes, prácticamente los mismos días cada mes, los primeros diez días del mes al igual que todos los demás honorarios del municipio. 7° Evacuar informes de gestión, ordenado tanto por el Jefe de Oficina de Pro empleo y el Director o Directora del Departamento de Desarrollo Comunitario. 8° Asistir a reuniones de coordinación de programas, las que eran convocadas por el Jefe Oficina Pro empleo, a las que debían asistir. 9°. Solicitar días administrativos, feriado legal, permisos, previa aprobación por parte de jefe directo, se enviaban por escrito al Coordinador y éste los remitía a la oficina de personal. 10° Ejecutar requerimientos o instrucciones dadas tanto por el jefe Oficina Pro empleo y el Director o Directora del Departamento de Desarrollo Comunitario vía telefónica y whatsapp. 11° Asistir y colaborar en la organización de las actividades a las que se convoca al programa por parte de otras instituciones, y en días de celebración de efemérides nacionales, Fiestas Patrias, Navidad, Día de la Madre, de la Mujer, entre otros. Sostiene que todos estos elementos configuran claramente un vínculo de subordinación y dependencia que da cuenta que la relación habida entre las partes tiene un verdadero origen laboral; es decir, en este caso, se dan todos los elementos de una relación laboral, existe un empleador y un trabajador, un servicio que se presta bajo subordinación y dependencia (en los términos latamente explicados) y por lo cual se recibe una remuneración determinada (\$500.000 mensuales en el último tiempo). A mayor abundamiento, expresa que de no entenderse esta relación como laboral, se violentaría el principio de juridicidad, consagrado en el artículo 6 y 7 de la Carta Constitucional, pues la prestación de servicios no se ciñó a lo que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883 y por lo tanto, sólo se puede entender como una relación laboral. De esta manera, queda claro que la Municipalidad de Talcahuano tenía la facultad para contratar en labores permanentes y habituales mediante un contrato de trabajo regido por las normas del Código del Trabajo, a lo que prefirió eludir la normativa protectora, para mermar sus derechos laborales. Añade que la jurisprudencia, más aún en un régimen procesal que consagra la unificación, está de acuerdo con esta tesis; cita los siguientes fallos: **1.- Unificación de Jurisprudencia, 01 abril 2015, Rol N° 11.584-2014: "En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones**



laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente". 2.- Unificación de Jurisprudencia, 10 noviembre 2016, Rol N° 31160-2016: “Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural v un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”. 3.- Unificación de Jurisprudencia, 28 abril 2016, Rol N° 7091-2015: “Séptimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883. Pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen



necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, v. además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna". Especial relevancia adopta en este caso la más reciente sentencia de **Unificación de Jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema**, quien, en 2 sentencias de fecha 15 de marzo de 2018, trata en detalle esta situación (Rol Corte Suprema 35.151-2017 y 35.091-2017). En los considerandos séptimo a duodécimo de la sentencia Rol 35.151-2017, se establecen los elementos y normas aplicables para *“asentar la recta exégesis en el negocio”*, para luego en el considerando Décimo tercero concluir de la siguiente manera: *“Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, porque no corresponde a labores accidentales y no habituales de la municipalidad o a un cometido específico, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.”* Complementa todo lo anterior en sus considerandos Decimoctavo, en que hace referencia expresa al artículo 4 de la Ley 18.695 ya especificado anteriormente y en los considerandos decimonoveno a vigésimo primero, para concluir con el considerando vigésimo segundo de la siguiente manera: *“Que, en semejante supuesto, corresponde aplicar las normas del referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, y debe entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que*



de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del ramo, o sea, que se trate de servicios personales, intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración.”.

□ **En cuanto a las circunstancias del despido**, refiere que por medio de un oficio N° 957, fechado el 03 de julio de 2018, el Alcalde de Talcahuano le informa la no renovación del contrato de prestación de servicios a honorarios a partir del 30 de junio 2018, que lo vinculaba con el municipio, y cuya relación se había iniciado en Julio del año 2007; en dicho oficio se manifiesta que los fundamentos de la decisión de cesar en sus servicios son consecuencia de una evaluación del programa en donde se desempeñaba, y que en base a criterios de gestión y eficiencia, se hace necesario modificar y/o reestructurar el programa, efectuando nuevos lineamientos y enfoques, lo que hace innecesarios sus servicios. Además, se indica que lo anterior, sumado a que se han recibido constantes críticas respecto de su comportamiento y desempeño en cuanto al ejercicio de sus funciones, las cuales se encuentran respaldadas incluso por antecedentes e información remitida por la Coordinación Regional del Programa antes mencionado, dependiente de Intendencia Región Bio Bio. Finalmente, se indica en dicho oficio que cada contratación que hacen los órganos del estado debe encontrarse no solo financiera y presupuestariamente justificada, sino que también debe traducirse en un resultado óptimo en beneficio de la comunidad, debiendo lograr una maximización de los recursos públicos, lo que no se está logrando en su caso. Niega absolutamente los hechos con que fundamentan la resolución de la demandada de cesación, pues nunca ha recibido queja alguna y desconoce qué aspecto de su desempeño ha sido objeto de reparos, reproches u observaciones por alguna jefatura. Nunca ha tenido un comportamiento que pudiera estar reñido con sus obligaciones funcionarias, no ha recibido ninguna queja o antecedente que respalde los dichos de la contraria. Como ofrece demostrar, los sucesivos contratos a honorarios se iniciaban en el mes de enero de cada año, dadas las aprobaciones presupuestarias que se debía tener y se extendían hasta el 31 de diciembre de cada año. De esta manera, queda absolutamente establecido que el despido es improcedente y basado en razones que no tienen asidero en la realidad y exentos de la razonabilidad que se exige por la legislación y jurisprudencia para poner término a una relación laboral, por cuanto, en el sistema jurídico laboral, rige un principio general de limitación legal del despido, ya que ésta resolución unilateral por parte



del empleador debe necesariamente cumplir **tres requisitos de validez**: **1.-** El acto de despido ha de tener una justa causa. **2.-** Cumplir con una formalidad determinada. **3.-** Ha de ser sometido a un control jurisdiccional posterior, que verifique de la corrección de la conducta del empleador. Resalta la interrelación entre el acto del despido y la revisión externa al mismo, por parte de una instancia pública, a través de los Tribunales de Justicia, que tiene por objeto comprobar si la potestad reconocida por el ordenamiento jurídico se ha ejercitado correctamente por el empleador. Afirma que resulta claro que no puede deducirse que la facultad de despedir dentro de los poderes que el ordenamiento jurídico concede al empleador para la gestión de sus recursos sea de una absoluta libertad de despido, dada la necesaria concordancia, sobre todo, del principio de estado social y democrático de derecho, aspecto de fondo en el terreno de la causalidad del despido. Destaca otros aspectos, como los relativos a la formalidad del despido, que se ven igualmente condicionados, imponiéndose una cierta caracterización de la figura del despido, de forma que éste ha de resultar visible, de ahí las referencias al procedimiento del despido, como factor formal de garantía (debido proceso para el trabajador) o el sometimiento de su licitud a cuestiones de forma. Expresa que la revisión judicial del despido del empleador, es un derecho que compete al trabajador reclamar de dicho acto, por ser parte de su garantía de derecho al trabajo. En virtud de lo anterior, el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador que considera al acto del despido ejecutado por el empleador, como injustificado, indebido o improcedente, de recurrir ante el Tribunal de a fin de declararlo de dicha forma, que es precisamente lo que solicito a través de su demanda, para que además se ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por lo anterior, solicita que se declare el despido como injustificado, ya que en el caso presente no se ha cumplido en modo alguno con los requisitos formales del artículo 162 del Código del Trabajo, el cual, entrega la posibilidad al empleador de poner término a los contratos individuales de los trabajadores en el caso que se cumplan con los presupuestos que se enumeran de forma ejemplar en dicho numeral y exige que ello sea comunicado por escrito al trabajador mediante carta certificada emitida dentro de los tres o seis días hábiles siguientes a la separación del trabajador, en la cual debe exponer la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Dicha obligación se encuentra aún más patente de acuerdo a lo mandado en el artículo 454 número 1 inciso segundo del Código del Trabajo, al indicar que en los



juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Así lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, en especial, en la causa ROL 20.043-2016 de la Excelentísima Corte Suprema, que en fallo de fecha 15 de septiembre de 2016, sobre Unificación de Jurisprudencia, señala claramente: “5° Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria; 6° Que, así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto –trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia;”. De lo expuesto, concluye que este despido es injustificado.



En cuanto a la nulidad del despido demandada, sostiene que habiéndose establecido en la forma antes explicada la existencia de la relación laboral entre las partes, con ello surge la obligación por parte del empleador de pagar las cotizaciones de seguridad social, por tanto, se adeudan las cotizaciones previsionales, de salud, seguro de cesantía y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por lo que estima procedente aplicar la sanción especial dispuesta por el legislador en el artículo 162 incisos 5° a 7° del Código del Trabajo, debiendo declararse la nulidad del despido, y a su vez, que el mismo no sea convalidado hasta el entero pago de las cotizaciones adeudadas, devengándose en el intertanto las remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo entre la fecha del despido y la fecha de su convalidación. Señala que dichas disposiciones legales exigen que para despedir a un trabajador, por cualquier causal, el empleador debe estar plenamente al día en el pago de las cotizaciones previsionales; en caso contrario, es decir, si al momento del despido las cotizaciones no se encuentran íntegramente pagadas, la misma norma contempla una sanción especial, que consiste en que si bien el contrato de trabajo se entiende terminado y el trabajador liberado de su obligación de prestar servicios, el empleador, en cambio, no queda liberado de su deber de remunerar, por lo que debe seguir efectuándolo como si el trabajador aún se encontrara trabajando, debiendo pagar la remuneración íntegra del trabajador hasta la fecha de convalidación del despido, fecha que sólo llega cuando el empleador efectivamente paga las cotizaciones pendientes y además lo comunica así, por escrito, al trabajador. Al respecto, cita el siguiente fallo: *“TERCERO: Que en el razonamiento noveno del fallo, la sentenciadora estima improcedente hacer aplicable la sanción de nulidad del despido y deniega el cobro de cotizaciones previsionales y de salud, por cuanto “habiéndose en esta instancia declarado la existencia de la relación laboral, a la época de la prestación de los servicios del actor, no había nacido aún la obligación de retener ni pagar las cotizaciones demandadas, por lo que no podrá accederse a esta pretensión del actor, y por los mismos motivos tampoco se accederá a la de cobro de las cotizaciones que demanda en su libelo.*

CUARTO: Que atendido lo consignado precedentemente, lleva razón el recurrente, puesto que no otorgar la sanción a que se refieren los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, significa desconocer que este juicio se inició por una pretensión sustentada en la existencia de una situación jurídica dada, que el fallo constató producirse, sin que



pueda atribuirse un carácter constitutivo, desde que la sentencia se limitó a reconocer o hacer explícita una situación jurídica preexistente y, en cambio, los fallos constitutivos crean, modifican o extinguen un estado jurídico, a diferencia de los declarativos que tienen por objeto la pura declaración de la existencia de un derecho. QUINTO: Que, a la vez, la sanción en comento no tiene como presupuesto que el empleador efectúe la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador, sino que se sustenta en otras consideraciones que persiguen evitar la desprotección del empleado en los aspectos previsionales y de salud, tanto como reprochar al empleador que elude el pago de tales prestaciones teniendo la obligación legal de hacerlo.” **(Corte de Apelaciones de San Miguel, ROL 54-2014 de marzo 2014)**. Sobre las cotizaciones no enteradas, el artículo 3 de la Ley N° 17.322 ordena: “Para los efectos dispuestos en el artículo anterior, las cotizaciones que no fueren enteradas oportunamente se calcularán por las instituciones de seguridad social y se pagarán por los empleadores conforme a la tasa que haya regido a la fecha en que se devengaron las remuneraciones a que corresponden las imposiciones. Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el sólo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”. Estima que ello significa que, al haber pagado las remuneraciones sin que hayan enterado las cotizaciones en el periodo trabajado, la ley presume de derecho que tales descuentos se han efectuado, siendo el empleador, en este caso, la Municipalidad, el único responsable de enterarlas ante las respectivas instituciones. Afirma que la jurisprudencia la Excm. Corte Suprema se ha pronunciado sobre este punto en los casos de informalidad laboral: Unificación de Jurisprudencia, 07 diciembre 2016, Rol N° 45842-2016: “Décimo quinto: Que las reflexiones anteriores permiten concluir que si la sentencia determina que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral, el trabajador puede reclamar que el empleador no ha efectuado el integro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, v. por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada



norma es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.”

En cuanto a la demanda de indemnización por daño moral, señala que tomó conocimiento por medio de un oficio N° 957, de fecha 03 de julio del presente año 2018 del Alcalde de Talcahuano, en que se le informa la no renovación del contrato de prestación de servicios a honorarios que lo vinculaba con el municipio, y cuya relación se había iniciado en Julio del año 2007, el cual manifiesta que los fundamentos de la decisión de cesar en sus servicios son consecuencia de una evaluación del programa en donde se desempeñaba, y que, en base a criterios de gestión y eficiencia, se hace necesario modificar y/o reestructurar el programa, efectuando nuevos lineamientos y enfoques, lo que hace innecesarios sus servicios; además, se indica que lo anterior, sumado a que se han recibido constantes críticas respecto de su comportamiento y desempeño en cuanto al ejercicio de sus funciones, las cuales se encuentran respaldadas incluso por antecedentes e información remitidos por la Coordinación Regional del Programa, dependiente de la Intendencia Región Bio Bio; finalmente, se indica en dicho oficio que cada contratación que hacen los órganos del Estado debe encontrarse no solo financiera y presupuestariamente justificada, sino que también, debe traducirse en un resultado óptimo en beneficio de la comunidad, debiendo lograr una maximización de los recursos públicos, lo que no se está logrando en su caso. Al respecto, manifiesta la absoluta falta de criterio en la forma y en el fondo por parte de la demandada, el Oficio que comunica su cese de funciones fue redactado el día 3 de julio de 2017 y enviado a su domicilio a partir de esa fecha, no obstante que la fecha en que se le cesa es anterior a su comunicación, es decir, se le cesa el día 30 de junio de 2018 y se redacta el documento tres días después, y él tomó conocimiento de él aún con posterioridad. Además, se le imputan en dicho documento una serie de comportamientos que habrían sido objeto de críticas y reproches por parte de la Coordinación Regional del Programa, antecedentes que estarían en conocimiento de la demandada, pero que él desconoce porque nunca ha recibido ni siquiera una queja. Sostiene que se trata absolutamente de falsedades, que solo han manchado su prestigio y desempeño de once años en los cuales siempre tuvo un comportamiento impecable, no conoce de ninguna observación, denuncia, investigación, sumario administrativo que diga relación con algún comportamiento de su persona en el desarrollo de sus funciones. Lo anterior, le ha



provocado un serio menoscabo en su vida personal, afectando incluso su vida familiar. Se señala que no es una, sino que constantes críticas a su comportamiento; es una persona que valora significativamente su honra, más aún cuando se trata de un programa que le obliga a interactuar con numerosas personas, la mayoría mujeres, la falsa imputación claramente lo denostó y pone en duda su honorabilidad. Agrega que sufre de una Miocardiopatía dilatada con disfunción sistólica severa, que no debe padecer angustias que pudieran afectar su cuadro médico, que evidentemente se afectó por la amargura que le ha significado recibir estas expresiones en contra de su honra. Esto hizo que el día 30 de julio de 2018 tuviera una **crisis por la angustia y depresión** que ha debido padecer por la forma que fue desvinculado, sin ningún tipo de criterio, debiendo concurrir de urgencia al Hospital de Las Higueras, dependiente del Servicio de Salud de Talcahuano, en donde se le diagnosticó una progresiva adinamia, anhedonia y humor depresivo, estando en tratamiento desde esa fecha por depresión. Refiere que por **Daño Moral** ha de entenderse la lesión o agravio inferido por un sujeto al derecho subjetivo inherente a una persona de otro sujeto. Este daño moral es el dolor que se causa íntimamente a una persona, las angustias, padecimientos espirituales que sufre un ser humano como consecuencia de un hecho o un acto de un tercero. Según la doctrina mayoritaria, el daño moral consiste y encuentra su fundamento último en el sufrimiento, dolor o molestia que el hecho ilícito ocasiona en la sensibilidad física o los sentimientos o afectos de una persona, y que tal como señala José Luis Diez Schwerter en su libro “El daño extracontractual”, se ha de “considerar el dolor en el sentido amplio, comprensivo del miedo, la emoción, la vergüenza, la pena física o moral ocasionada por el hecho dañoso, y que de este modo, el perjuicio moral no es más que el “pretium doloris”. Conforme a la jurisprudencia, importan daño moral indemnizable los dolores, sufrimientos, aflicciones, preocupaciones, depresiones y molestias inferidas a la víctima, destacando que en Derecho Laboral la admisibilidad del resarcimiento del daño moral por incumplimiento contractual por parte del empleador no debe ser excluido en modo alguno, toda vez que la razón de ser de la reparación del daño moral en el Derecho del Trabajo deriva de la necesidad de proteger al trabajador, amparando los derechos fundamentales y garantías constitucionales propias de toda persona y que el procedimiento de tutela viene a resguardar, derechos fundamentales como el honor, la integridad física y síquica del trabajador, así como el derecho a no ser discriminado, los que son bienes de



carácter extra patrimonial y se encuentran íntimamente vinculados a la actividad laboral, especialmente, respecto de la subordinación y dependencia. Lo anterior, con la sola exigencia que dicho daño debe ser probado, ya que, tal como lo señala el profesor 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 ." Al respecto, la jurisprudencia ha señalado en reiteradas oportunidades que "debe probar el daño quien lo alega, y por el hecho de no existir en nuestra legislación normas especiales sobre la prueba del daño moral, se entiende que deben regir las reglas generales, por lo que para que el daño moral se entienda reparable debe ser cierto y probado." Afirma que se debe indemnizar el Daño Moral causado, toda vez que ha existido un perjuicio moral que la contraria no podrá soslayar, al ejercer la acción desvinculatoria, después de trabajar durante 11 años de su vida en la misma institución, y de un día para otro efectuar la desvinculación que no solo ha generado un detrimento en su estado anímico, que provocó que debiera ingresar a tratamiento psiquiátrico, que se mantiene hasta la fecha, atribuyéndole conductas falaces en su desvinculación, provocando un perjuicio no sólo a su persona, sino a su núcleo familiar. Agrega que claramente esta situación le ha ocasionado una fuerte depresión que está sufriendo desde que se le desvinculó tan abruptamente, y que han sido uno de los fundamentos que ha provocado su decisión de utilizar la herramienta del despido Improcedente, ya que ha vulnerado su calidad de persona y de funcionario, pasando por alto el compromiso y buen trabajador que siempre demostró durante 11 años con la Municipalidad de Talcahuano y con todo el personal humano. Añade que para **cuantificar el Daño Moral** que se le ha causado, obligatoriamente se debe tener presente que las conductas de la demandada han afectado considerablemente su vida, ya que han afectado su situación psíquica y emocional, ya que se ha sentido engañado, burlado, menospreciado, mermada su calidad de vida, y sobre todo, discriminado, debiendo tomar indispensablemente un tratamiento psiquiátrico, medicación y reposo a fin de sobrellevar el difícil momento por el cual la demandada le hizo pasar al momento del término de la relación laboral, y que gatillaron una progresiva adinamia, anhedonia y humor depresivo, estando en tratamiento desde esa fecha por depresión. Se le provocó **daño a su núcleo familiar**, daño que continua hasta la actualidad. También, debe considerarse que el hecho



de haber sido despedido le provocó serios perjuicios, ya que mantenía vínculos importantes con otros colegas y trabajadores de la misma municipalidad, vínculo que se vio abruptamente roto, puesto que su desempeño laboral, sus evaluaciones y su relación general con todas la personas fue siempre la mejor. Lo anterior, ha herido profundamente sus sentimientos y afectos pues el actuar vulneratorio que ha tenido su ex empleadora fue denigratorio y vulneratorio respecto a sus derechos. De esta forma, aunque resulta difícil cuantificar el sufrimiento que ha debido padecer, sobre todo debido a que su integridad psíquica, su ánimo, su autovaloración, la seguridad y la entereza con la cual enfrentó su diario quehacer son bienes intangibles, es claro que lo ha padecido, para lo cual avalúa en la suma de **veinte millones de pesos** el daño moral producido. Hace presente, en lo referente a la **relación de causalidad**, que entre la conducta lesiva e ilegal de la demandada y el resultado dañoso que se le causó, existe una relación de causa a efecto, ya que si la demandada no hubiese actuado de manera abusiva, discriminatoria, arbitraria, injusta e ilegal, menoscabándolo psicológicamente, sino que hubiese actuado correctamente, otorgándole un trato digno y acorde a su condición de persona y de trabajador, no habría tenido que padecer el sufrimiento que actualmente se encuentre enfrentando.

En cuanto a los reajustes e intereses, expresa que los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo establecen que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios y las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, se reajustarán conforme a la variación que experimente el índice de precios del consumidor, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. La indemnización así reajustada, devengará el máximo de intereses permitido para operaciones reajustables desde el término del contrato.

SOLICITA, tener por interpuesta demanda de despido injustificado o improcedente, Nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora, MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO, representada legalmente por don HENRY CAMPOS COA, representante legal o por quien la subrogue o represente en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo, a fin de que en definitiva declare:

1. La existencia de relación laboral entre el suscrito y la Municipalidad de Talcahuano.



2. La nulidad del despido y el despido injustificado.
3. La suma de \$500.000, como indemnización sustitutiva del aviso previo.
4. La suma de \$5.500.000, por los 11 años de servicio.
5. La suma de \$2.750.000, por el recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicio.
6. Se condene a la denunciada al pago de la sanción de nulidad del despido, consistente en el pago de las remuneraciones y demás beneficios del contrato entre la fecha del despido y la de su convalidación, a razón de \$500.000 mensuales.
7. Se condene a la demandada al pago de una indemnización por daño moral por la suma de **\$20.000.000**, o la suma que el tribunal se sirva determinar en mérito al proceso.
8. Las costas de la causa.
- 9.- O las sumas mayores o menores a las mencionadas que se establezca en base a los antecedentes de la causa, todo ello con los intereses y reajustes que corresponden conforme a la ley.

□ **SEGUNDO:** Que, a folio 14, comparece doña Estefanía Estrada Rivas, abogada, en representación de la demandada, **I. MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO**, persona jurídica de derecho público, representada por su Alcalde titular Sr. Henry Campos Coa, ambos con domicilio en Talcahuano, calle Sargento Aldea 250, a efectos de contestar demanda despido injustificado y cobro de prestaciones planteadas en contra de su representada, haciendo presente que niega categóricamente todos los hechos sostenidos en la denuncia interpuesta, con excepción de aquellos que se reconocen expresamente en su contestación, y solicitando el rechazo en todas sus partes, conforme a los fundamentos que expone. Las partes están contestes en la suscripción de contratos de prestación de servicios a honorarios, y en la emisión de las respectivas boletas de honorarios, por lo que, el primer elemento a despejar es, justamente, la validez de dichos acuerdos, los que el actor viene en desconocer únicamente a través de esta instancia judicial. Sostiene que la Municipalidad de Talcahuano se encontraba jurídicamente impedida de contratar a los actores sobre la base de un contrato de trabajo: **a)** La I. Municipalidad de Talcahuano debe sujetar su actuar a la Constitución y la Ley, la que se encuentra inserta dentro del plano del Derecho Público, por expreso mandato constitucional, pudiendo actuar únicamente dentro del marco de sus competencias. **b)** También, lo dispuesto en el artículo 3° de la ley 18.883, según el cual,



quedarán sujetas 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. 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. En consecuencia, por expreso mandato legal, los únicos casos en los que el Municipio podrá contratar mediante la figura del Código del Trabajo son los que derivan de la aplicación de los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República; las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación; y, Servicios traspasados: Dirección de Administración de Educación Municipal (DAEM), Dirección de Administración de Salud Municipal (DAS), Cementerios. De modo que, de haber contratado al actor bajo la modalidad de contrato de trabajo, dicho acto adolecería de nulidad de derecho público, vale decir, carecería de todo efecto legal, y habría sido observado por el órgano Contralor en uso de sus facultades y atribuciones respecto de los Servicios públicos; más aún, al haberse dispuesto la contratación a honorarios del actor, mediante decreto Alcaldicio, como acto administrativo que es, debe sujetarse a las normas de derecho público, pudiendo quedar sin efecto únicamente por alguna de las causales que contempla la ley. Sostiene que el Municipio se encontraba jurídicamente impedido de contratar por la vía del contrato de trabajo, de modo que, de haberse accionado con relación contractual vigente, el tribunal, siguiendo la tesis del actor, habría tenido que incurrir en un acto jurídicamente nulo, y además, habría incurrido en un acto diferenciador respecto de los demás prestadores del Municipio. Hace presente que la relación del señor Muñoz con la Municipalidad se ajustó plenamente a las posibilidades otorgadas en virtud del artículo 4 de la Ley 18.883. Indica que lo que el actor realmente pretende en su libelo es el reconocimiento de un nombramiento de planta o contrata administrativa, pues perfila esta teoría al negar la concurrencia de los presupuestos del artículo 4° de la ley 18.883, de modo que lo que, en estricto rigor, es una calificación de relación jurídica dentro del artículo 2° de la ley 18.883. **En cuanto a la especial naturaleza de las prestaciones a honorarios dentro del marco público**, refiere que si bien la naturaleza de la contratación a honorarios es Civil, expresamente regida por el Derecho Civil y sus principios rectores, no puede desconocerse la naturaleza jurídica de su contraparte pública, de modo que la esfera de



ejecución de las prestaciones lo es dentro de la esfera del derecho público, de modo que, de algún modo, terminan “absorbiendo” ciertas características peculiares que no poseen los prestadores del mundo privado, a saber: se encuentran sujetos al principio de probidad administrativa; se les califica como servidores públicos; por la naturaleza de los cometidos y funciones que podría encargar el Municipio a un prestador, sus tiempos de ejecución deben ajustarse a la actividad propia de ésta; en caso contrario, simplemente no podrían realizarse. Aún más, por mandato expreso de Contraloría General de la República, existirían ciertas situaciones en las que el prestador debería incluso encontrarse sujeto a un reloj control; lo anterior, dista de la relación contractual con los actores, la que, por su propia naturaleza, no requieren de este tipo de mecanismos. Por los principio de legalidad del gasto, aprovechamiento de los recursos públicos, y también, el de enriquecimiento sin causa del Municipio, necesariamente se debe verificar el cumplimiento de los cometidos o funciones que se pacten con el prestador, lo que, en todo caso, deben pagarse una vez ejecutados a favor del ente público. La ejecución de la función Municipal se realiza, fundamentalmente, a través de programas, sin embargo, ninguno de ellos es permanente, pues siempre se encontrarán sujetos a la disponibilidad financiera y presupuestaria; pero sobre todo, se encuentran sujetos a la eficiencia y eficacia de los recursos humanos y materiales dispuestos o asignados en ellos, es decir, que efectivamente se cumpla el objetivo perseguido con la compra o contratación en cada caso. En el caso del actor, sostiene que sus servicios eran contratados por una necesidad o cometido específico en virtud del Programa Pro Empleo, que funciona mediante recursos de entregados por la Intendencia, en el marco del Programa de Inversión en la Comunidad regulado por el Decreto N° 01, de 05 de Enero de 2010, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en virtud de Convenio celebrado entre la Intendencia Región del Biobío y Municipalidad de Talcahuano, tal como lo señalan sus contratos de prestación de servicios.

Referencia a la Doctrina del Acto Propio y Buena Fe. El actor celebró distintas contrataciones a honorarios con el municipio para la realización de cometidos específicos, en los que expresamente se reconoce la especial situación de los servicios a prestar, y muy particularmente, la calidad de “Servidor Público”. El actor obra en conocimiento de que sus servicios son requeridos a favor de la comunidad, y sus honorarios satisfechos con dineros públicos y no en beneficio de un empleador, prefirió eludir la norma protectora para



mermar sus derechos laborales. De este modo, ni el Alcalde, como representante del Municipio, ni ningún otro funcionario, ven incrementado su patrimonio frente a la actitud “evasiva” que se sanciona a través de las figuras tutelares del ámbito del derecho del trabajo, tales como la nulidad del despido, el despido injustificado, el feriado legal o proporcional, situación que sí se puede configurar en el mundo privado. Sostiene la existencia de un acto administrativo de nombramiento en calidad de honorarios del prestador, en este sentido, afirma que de admitirse el petitorio de la demanda en cuanto a declarar la existencia de una relación laboral, se deja al Servicio en una situación de absoluta falta de certeza jurídica, ya que, en estricto rigor, todos y cada uno de los actos administrativos (decretos alcaldicios) que dieron origen a los mentados contratos, se extinguieron de forma natural por el cumplimiento de su contenido, de modo que, al declararse que esta situación jurídica jamás fue tal, sino que una distinta, dichos decretos tendrían una causal distinta de extinción, que desconoce, por cuanto la justificación de la eventual “nulidad” que se solicita sería la dictación de otro acto administrativo, que en su esencia, sería nulo, pues existe disposición expresa, y que además, únicamente podría tener efectos para lo futuro. Recuerda que las causales de extinción del acto administrativo son las siguientes: Cumplimiento del objetivo (extinción natural), Inconstitucionalidad o ilegalidad sobreviniente (cuyos efectos serán siempre constitutivos, ya que el acto nació válido), Decaimiento, Revocación (constituye un acto de contrario imperio), Invalidación, Anulación (por vicio de ilegalidad o inconstitucionalidad, y produce efectos solo para lo futuro) y Caducidad. Se advierte que los actos administrativos de nombramientos se fueron extinguiendo por “cumplimiento del objetivo”, de modo que, al ordenarse una eventual nulidad, esto se estaría haciendo sobre actos ya extintos, finalizando el último de ellos en virtud de carta en el que se informa los motivos fundados en virtud del cual se toma esa decisión, cumpliéndose plenamente con los requisitos y exigencias legales y contractuales de la misma. Y, además se pide la dictación de un nuevo acto administrativo nulo y paralelo a los anteriores.

En cuanto a los beneficios pactados, sostiene que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, y tal como se ha pronunciado reiteradamente la Contraloría General de la República, se pueden pactar con los prestadores a honorarios una serie de mejoras, todas ellas, mientras no sean superiores a las que por ley corresponden a los



funcionarios. De este modo, a fin de intentar morigerar la precariedad consustancial de la contratación Civil de arrendamiento de servicios, se ofrece a los prestadores condiciones o beneficios asimilados a los de los funcionarios, quienes, por disposiciones expresas del Estatuto Administrativo y Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, gozan de las regalías que el denunciante señala como “del Código del Trabajo”, y que, en definitiva, son propias del sector público, conforme los artículos 69 y 87 de la Ley 18.883; de modo que, en los hechos, los prestadores a honorarios del sector público se encuentran notoriamente “mejorados” frente a cualquier homólogo del sector privado. Es más, si se revisan los contratos de prestación de servicios del actor, en la cláusula novena de los mismos, se señala expresamente que dichos beneficios tiene el carácter de mera liberalidad.

En cuanto a la situación contractual del actor: **A) Referente a los cometidos del actor**, sostiene que aquéllos se encuentran enmarcados en los límites del artículo 4° de la ley 18.883: **1.-** De acuerdo a su contrato de prestación de servicios a honorarios suscrito el año 2018, se comprometía a efectuar labores de Supervisor del Programa Pro Empleo, correspondiéndole efectuar las siguientes funciones centrales: Apoyar en la supervisión en terreno y en el control de asistencia, entre otras funciones similares. **2.-** Todo, dentro del marco del Programa Pro empleo. **3.-** Son labores específicas, dentro de un Programa específico, que no es de las funciones propias de la Municipalidad, sino que desarrolla única y exclusivamente en la medida que se suscriban los correspondientes Convenios con la Intendencia, de donde provienen directamente los fondos para ejecutar dicho proyecto, y como puede observarse, los prestadores realizaban tareas precisas y específicas, para Programas específicos y determinados, llegando incluso a desempeñarse en Programas diferentes, en la medida que eran necesarios, lo que ajusta su actuar plenamente a la hipótesis del artículo 4 de la Ley 18.883. **B) Duración de la relación contractual con el municipio**: Sostiene que no le consta la duración de esta relación de carácter civil, debido a que mucha documentación se extravió al tiempo del terremoto. **C) Funciones**: Señala que los cometidos para los cuales fue contratado el actor, siempre fueron en la participación y apoyo de Programas específicamente establecidos y para tareas específicas, que no requieren ningún tipo de permanencia ni distribución diaria de carga; **no cumplía con un registro de asistencia** y no estaba afecto a **ningún control**, principalmente debido a que las funciones que realizaba debía efectuarlas en terreno de manera independiente, entregando



sólo informes mensuales respecto del cometido encargado. **D) No es efectivo que estas funciones se prestaran de manera permanente y regular**, lo que queda de manifiesto en la naturaleza de los cometidos ejecutados, y la ausencia de jornada de trabajo respecto del actor, lo que no sólo queda de manifiesto a través de sus contratos a honorarios, clausula CUARTA, a saber: “Atendida la naturaleza de los servicios contratados, la prestación de éstos se realizará en los horarios en los que lo requiera el Municipio, pudiendo éstos recaer en días sábados, domingos y/ o festivos, a objeto de cautelar la fiel ejecución de lo propuesto en los programas y proyectos que dan origen a la contratación”. Añade que tampoco es efectivo que el prestador haya estado sujeto a jornada ni control de ningún tipo, pudiendo desempeñar sus cometidos en la forma, organización y tiempo que más les conviniera. **E) Monto de su contraprestación**: Señala que conforme las últimas boletas de honorarios emitidas por el demandante, el total a pago por concepto de honorarios era de **\$500.000** pesos, conservando el municipio la obligación de retener el 10%, como carga tributaria respecto de la que el municipio desconoce si recibió o no la respectiva devolución, o bien, este 10% se hizo efectivo como cumplimiento impositivo. **F) Las labores del actor no se encontraban insertas dentro de aquellas que debe o puede realizar el Municipio según la LOC de Municipalidades**: el demandante indica que sus tareas sí se encontraban insertas en el artículo 3° de la LOC de Municipalidades, sin embargo, en ninguna parte de dicha ley aparece como función municipal las realizadas por el actor, se realizaban en base a cometidos específicos, en programas determinados, que se iban aprobando a lo largo del tiempo, incluso siendo financiados por fondos que organismos estatales otorgaban a la Municipalidad para su desarrollo, lo que se confirma con lo señalado en la cláusula Quinta del contrato de prestación de servicios de fecha 29 de marzo de 2018 que señala expresamente que los fondos con que se pagan los honorarios del prestador se pagan con fondos externos, específicamente entregados por la Intendencia Región del Biobío, haciendo presente que uno de los elementos que deberá acreditar la contraria dice relación con la subordinación y dependencia, más allá del tipo de labores que desarrollaba el actor, por cuanto esa característica es lo que determina la existencia de una relación que se rige por el Código del Trabajo, reiterando que en el caso de autos no existió subordinación alguna. **G) Término del último contrato a honorarios**: Tanto la relación contractual con el actor como los respectivos actos administrativos de nombramientos en



calidad a honorarios quedaron extintos por su cumplimiento, de modo tal que se informó al prestador que se haría efectivo lo pactado en sus contratos de prestación de servicios a honorarios, en cuanto a que su duración termina con fecha 30 de junio de 2018, a través de la comunicación que se transcribe: *“Tras efectuar una evaluación del programa en el que usted se desempeñaba, en base a criterios de gestión y eficiencia, se ha llegado a la conclusión de que es necesario realizar una modificación y/o reestructuración del mismo, efectuando nuevos lineamientos y enfoques a dicho programa, lo que hace innecesarios sus servicios. Lo anterior sumado a que se han recibido constantes críticas respecto de su comportamiento y desempeño en cuanto al ejercicio las cuales se encuentran respaldadas incluso por antecedentes e información remitida por la Coordinación Regional del Programa antes mencionado, dependiente de Intendencia Región del BíoBío”*. En cuanto al **fundamento de las cartas**, refiere que es sabido que los servicios públicos únicamente pueden dictar actos administrativos fundados, y si bien el contrato con el actor concluía de pleno derecho el día 30 de junio de 2018, y que sólo existe la obligación de comunicación (pura y simple, y en cualquier tiempo), para el caso de un término anticipado, lo cierto es que por política general del Municipio se procede a notificar a todos los prestadores el término del contrato de honorarios, en todo caso, y no sólo para el evento del término anticipado, ya que corresponde a una mínima deferencia con el ex servidor público; la carta expresa elementos esenciales y comprobables, para fundamentar la decisión, y no es otra que la necesidad de realizar una modificación y/o reestructuración del mismo, efectuando nuevos lineamientos y enfoques a dicho programa, lo que hacía innecesarios los servicios del demandante, a lo que se suma que previamente habían existido quejas y reclamos respecto del actuar del señor Muñoz, incluso de parte de la Coordinación Regional del Programa, dependiente de Intendencia Región del Biobío, de manera que, en base a dichos antecedentes, se tomó la decisión de simplemente permitir que el contrato de prestación de servicios del señor Muñoz terminara en la fecha que expresamente señalaba el mismo.

Sostiene la inexistencia de subordinación y dependencia. Expresa que tanto de los respectivos contratos de prestación de servicios a honorarios como de los informes de cometidos del actor, se desprende la ejecución libre de aquellos. En suma, las prestaciones del actor tenían las siguientes **características:** **a)** No se encontraba obligado a dedicar al cometido un período determinado o acotado de tiempo, ellos mismo determinaban su



distribución. **b)** Las prestaciones eran ejecutadas sin horario fijo, ni mucho menos control del mismo. **c)** Si bien, al tratarse de fondos públicos, se deben seguir ciertas pautas de dirección (llamadas cumplimiento de objetivos por programa), este cumplimiento se justifica en el imperativo de cautelar el debido destino de los recursos públicos, así como su optimización. **d)** No existía un deber de permanencia y vida en las dependencias municipales.

Sostiene la improcedencia de la nulidad del despido. Hace presente que, al tratarse de una sanción prevista para el empleador incumplidor, que a sabiendas retiene las cotizaciones previsionales de sus trabajadores y no las paga a las entidades pertinentes obteniendo un beneficio económico de esta conducta, este no es el caso de un Municipio, que, como servicio público, y de buena fe, contrató en base a la normativa civil, y para ello, en dichas condiciones, destinó fondos públicos, lo cual es efectivo incluso si se estima como procedente la existencia de relación laboral, conforme lo han señalado los Tribunales Superiores de Justicia: Sentencia sobre recurso de unificación, rechazando la petición de nulidad del despido, en causas ROL 37.399-2017, dictada con fecha 28 de marzo de 2018, y en **causa ROL 36.601-2017, de fecha 26 de marzo de 2018**, que señala en lo pertinente: “*12° Que, por lo tanto, se debe concluir que el reproche a que se hace referencia solo fue previsto para el empleador que efectuó la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente y no enteró los fondos en el órgano respectivo, es decir, no cumple su rol de agente ó intermediario y distrae dineros que no le pertenecen en fines distintos a aquellos para los que fueron retenidos, cuyo no es el caso, porque la 14 demandada desconoció que el vínculo que lo unía al demandante era laboral, polémica que se dilucidó en la sentencia refutada, de modo que no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ó ende, no procede decretar la nulidad del despido prevista en la norma transcrita;*” Añade que recientemente se ha continuado reforzado esta interpretación por parte de la Excm. Corte Suprema, en sentencias dictadas en causa Rol 41.500-2017, dictada con fecha 07 de mayo del presente año 2018, causa Rol 41.530-2017, dictada con fecha 05-07-2018 y causa Rol 39.621-2017, dictada con fecha 11/07/2017.

En subsidio, sostiene la inexistencia del despido injustificado alegado. En subsidio, para el caso improbable de que se estime como procedente la existencia de relación laboral, y en especial, considere que ha habido una suerte de continuidad en la



relación con el actor, de modo de calificarla como contractual laboral indefinida, hace presente que el demandante alega un despido “sin causal” o carente de motivo, lo que no se ajusta al tenor de la comunicación que se otorgó al actor, las que si bien responde a la necesidad de fundamentar el acto administrativo de cese, concede los fundamentos necesarios a su parte para justificar la ausencia de una nueva contratación; concluye que el actor no se pronuncia respecto de los hechos contenidos en ella, careciendo de fundamento fáctico su acción.

En cuanto a las peticiones solicitadas, estima relevante hacer presente como alegación de fondo, el que las peticiones concretas efectuadas por la contraria, tanto en el cuerpo de su demanda, como en el petitorio propiamente tal, adolecen de una serie de **errores** que hacen imposible su otorgamiento por el tribunal:

- 1.- La **existencia de relación laboral** entre el actor y la Municipalidad de Talcahuano: no se verifican los presupuestos que hagan procedente esta declaración, debido a que estamos ante una relación civil regida por un contrato de honorarios, que se ajusta plenamente a lo establecido en el artículo 4 de la Ley 18.883.
- 2.- La **nulidad del despido y el despido injustificado** tampoco serían procedentes, debiendo rechazarse en base a los argumentos antes señalados.
- 3.- La suma de \$500.000 como **indemnización sustitutiva del aviso previo** no procedería en base a que no se está frente a una relación de carácter laboral, sino civil, regida por el propio contrato de prestación de servicios a honorarios.
- 4.- La suma de \$5.500.000, por los **11 años de servicios**, no es procedente en base a que no se está frente a una relación de carácter laboral, sino civil, regida por el propio contrato de prestación de servicios a honorarios.
- 5.- La suma de \$2.750.000, por el **recargo legal del 50%** de la indemnización por años de servicio, no procedería, en base a que no se está frente a una relación de carácter laboral, sino civil, regida por el propio contrato de prestación de servicios a honorarios.
- 6.- Que se condene a la demandada al pago de la sanción de **nulidad del despido**, consistente en el pago de las remuneraciones y demás beneficios del contrato entre la fecha del despido y la de su convalidación, a razón de \$500.000 mensuales, tampoco sería procedente acceder a ella, por los argumentos señalados previamente.



7.- Que se condene a la demandada al pago de una **indemnización por daño moral** por la suma de \$20.000.000, o la suma que el tribunal se sirva determinar en mérito al proceso. **a)** Se plantea el rechazo de este capítulo tanto en su naturaleza, como el monto pretendido, pues no se justifica de modo alguno con los antecedentes planteadas por en la demanda. **b)** La indemnización por daño moral no puede ser concedida a base de presunciones o suposiciones planteadas por el demandante, debiendo darse a su respecto todos los requisitos que de acuerdo a la ley hacen procedente la responsabilidad civil, particularmente, el nexo causal entre la conducta que se le imputa a su representada y el supuesto daño moral alegado, no entregando antecedente alguno en su relato que fundamente su petición. **c)** La indemnización no puede ser nunca fuente de lucro u enriquecimiento sino una estricta reparación de los perjuicios causados, lo anterior se señala por cuanto la apreciación pecuniaria no se hace con fines compensatorios, vale decir, reemplazar mediante el dinero un bien o valor destruido. La apreciación más bien cumple un rol satisfactor, es decir, se repara el mal causado aunque no se puedan borrar los efectos del hecho dañoso de manera que sea, al menos, más llevadero. **d)** En todo caso, agrega que nada en el Derecho Civil Chileno ni comparado avala la comercialización de los sentimientos; es más, y a modo de ejemplo, cuando se está ante una indemnización de daño moral por el dolor o pesar causado por la muerte de un ser querido, la condena pecuniaria que se concede a tal concepto no pretende otorgar un equivalente exacto al perjuicio ocasionado, porque ello sería imposible, sino tan sólo concederle a la víctima una reparación que le permita procurarse el equivalente que estime oportuno. El derecho reconoce la necesidad de una indemnización satisfactoria, pero rechaza la comercialización de los sentimientos. Al respecto la tratadista Genevieve Viney señala acertadamente que: "en efecto, lo que es chocante en la reparación de los daños de afección, no es tanto el principio de la asignación de una suma de dinero a la persona lesionada de sus afecciones sino que los mercadeos frecuentemente ridículos y a veces sórdidos a que conduce la obligación de medir los perjuicios según la intensidad del dolor moral sufrido". Enseguida esta tratadista concluye que "no es sorprendente constatar una hostilidad general de los derechos positivos con relación a la reparación del "pretium affectionis". **e)** En cuanto a la **prueba del daño moral**, sea contractual o extracontractual, y sin perjuicio de que sostiene que la demandante no debe abocarse a la probanza del daño moral puesto que esta demanda



debe ser desestimada en los términos expuestos, hace referencia a ciertos elementos que, a su juicio, son relevantes. **f)** Es conocido por todos que, en materia de responsabilidad extracontractual, la víctima que demanda reparación y reclama la correspondiente indemnización, es quien debe probar el hecho culposo que se imputa. Lo anterior, fundado en el hecho de que disponer por las personas la posibilidad de acceder a una indemnización acerca de un daño inexistente, constituiría una fuente de enriquecimiento indebido a costa de otros, indemnización que la ley no ampara. **g)** En lo que a prueba y existencia de los daños se refiere, los Tribunales, en forma uniforme, consideran que el que alega haber sufrido un daño material debe acreditar su existencia. En consecuencia, la procedencia de los perjuicios materiales debe ser acreditada y su cobro necesita fundarse en disposiciones legales, por tanto, y teniendo en cuenta que la existencia del daño es uno de los presupuestos de la demanda de autos, se debe aplicar el principio contenido en el artículo 1698 del Código Civil. **h)** No existe una razón suficiente para tener por cierto que la extensión del daño moral exista y, mucho menos, alcance la suma decretada, ya que, aun cuando la valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica le permite al juez cierto grado de libertad, éste no puede infringir principios de la lógica, máximas de la experiencia o conocimientos científicos afianzados, debiendo, por tanto, rechazarse esta petición.

8.- **Las costas** de la causa tampoco serían procedente, por los fundamentos desarrollados a lo largo de su presentación.

SOLICITA se tenga por contestada demanda de declaración de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de su representada, I. MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO, rechazando la demanda en todas sus partes en atención a los antecedentes de hecho y derecho precedentemente expuestos, todo ello con costas.

TERCERO: Que, se verificó **Audiencia Preparatoria** con fecha 01 de octubre de 2018, oportunidad en que se procedió a exponer en forma sintética los escritos de demanda y contestación. Se llamó a las partes a conciliación, fracasando la posibilidad de arribar a algún acuerdo. Se establecieron como Hechos No Controvertidos: **1.** El demandante prestó servicios para la municipalidad demandada, como supervisor en terreno, en virtud de una serie de contrataciones que se denominaron a “honorarios”. **2.** Mediante oficio ordinario



Nº957 de 3 de julio de 2018, la demandada comunicó al demandante que se le ponía término a sus servicios a contar del día 30 de junio 2018. 3. Respecto de la última contratación aprobada por decreto Nº 1045 de 12 de abril de 2018, se pactó una prestación equivalente a \$3.000.000 que se pagarían en 6 mensualidades de \$500.000, cada una, mes a mes. A continuación, se fijaron como Hechos a Probar, los siguientes: 1.- Fecha de inicio de la prestación de servicios del actor. 2.- Efectividad de corresponder las contrataciones del actor a alguna de las situaciones que permiten la contratación a honorarios, de conformidad a lo establecido en el artículo 4 de la ley 18.883. Hechos y circunstancias que lo demuestren, términos y alcances de los contratos y resoluciones que dispusieron su contratación. 3.- Condiciones de trabajo del demandante. Efectividad de haberse ejecutado sus funciones en condiciones de subordinación y dependencia a la demandada en los términos expuestos en la demanda; 4.- Términos y alcances de la comunicación de desvinculación del actor. En su caso, , causal invocada y hechos en que se fundó; 5.- Estado de pago de las cotizaciones previsionales del actor, durante todo el período trabajado; y, 6.- Efectividad de haber sufrido daño moral el actor como consecuencia de los hechos expuestos en su demanda. En su caso, monto. Se estableció prueba a rendir a solicitud de ambas partes; el tribunal no generó prueba de oficio, y se fijó el día y hora de la Audiencia de Juicio.

CUARTO: Que, la parte demandada rindió durante el juicio las siguientes pruebas:

I.- Prueba Documental:

1.- Boletas a Honorarios del actor emitidas a la Municipalidad de Talcahuano desde el 03/07/2007 al 31/12/2010, Nº 1 al 67; indica como motivo “servicios prestados en los Programas Pro Empleo”, y a contar de marzo de 2009, “prestación de servicios de supervisión en terreno Pro Empleo”; y 31/01/2018 al 30/06/2018; Nº 167 al 172. En la última de ellas aparece como monto \$ 500.000, con retención del 10% de impuesto.

2.- Contrato de prestación de servicios del actor, de fecha 27/03/2017. En su cláusula primera aparece como función principal, supervisor en terreno, y como funciones específicas, apoyo en la supervisión en terreno y apoyo al control del libro de asistencia. En su cláusula décima se deja expresa constancia que por ser un contrato a honorarios no existe vínculo de subordinación y dependencia, por consiguiente, para todos los efectos legales, el actor no es funcionario municipal, no obstante, tiene la calidad de servidor



estatal y no debe encontrarse afecto a las inhabilidades de la ley 18.575, artículo 54 sobre probidad administrativa en sus actuaciones e ingreso a prestar servicios.

3.- Oficio N° 957, del 03/07/2018, de Alcalde de Talcahuano. Comunica al actor formalmente la no renovación del contrato de prestación de servicios a honorarios que lo vincula con el municipio, conclusión que se hará efectiva en el mismo plazo que expresamente se pactó en dicho instrumento, esto es, al 30 de junio de 2018. Comunica que, en principio, durante el año 2018 no serán nuevamente requeridos sus servicios>; agrega que los antecedentes que fundamentan la dictación del acto administrativo de cese son los siguientes: tras efectuar una evaluación del programa en el que se desempeñaba , en base a criterios de gestión y eficiencia, se ha llegado a la conclusión de que es necesario realizar una modificación o reestructuración del mismo, efectuando nuevos lineamientos y enfoques a dicho programa, lo que hace innecesarios sus servicios; lo anterior, sumado a que se han recibido constantes críticas respecto de su comportamiento y desempeño en cuanto al ejercicio de sus funciones , las cuales se encuentran respaldadas incluso por antecedentes e información remitida por la Coordinación Regional del Programa, dependiente de la Intendencia Región del BíoBío.

4.- Oficio 393, del 15/08/2018 de Directora Dirección Asesoría Jurídica, transparencia Pasiva, de la Municipalidad de Talcahuano. Accede a entregar la siguiente información: se remiten como archivo adjunto decretos alcaldicios que informan los períodos 2009 a 2018.

5.- Decreto Alcaldicio N° 1592, del 07/07/2009. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de junio al 30 de septiembre de 2009. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de octubre y el 31 de diciembre de 2009.

6.- Decreto Alcaldicio N° 2458 del 06/11/2009. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de enero y el 28 de febrero de 2010.

7.- Decreto Alcaldicio N° 428 del 04/02/2010.

8.- Decreto Alcaldicio N° 953 del 07/04/2010. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 y el 31 de marzo de 2010.

9.- Decreto Alcaldicio N° 2352, del 06/08/2010. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de julio al 30 de septiembre de 2010.



10.- Decreto Alcaldicio N° 3134, del 08/11/2010. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 y el 31 de octubre de 2010.

11.- Decreto Alcaldicio N° 487, del 07/02/2011. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 al 31 de enero de 2011.

12.- Decreto Alcaldicio N° 764, del 07/03/2011. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de febrero al 31 de marzo de 2011.

13.- Decreto Alcaldicio N° 1347, del 05/05/2011. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de abril al 30 de junio de 2011.

14.- Decreto Alcaldicio N° 2197, del 09/08/2011. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de julio al 30 de septiembre de 2011.

15.- Decreto Alcaldicio N° 2876 del 07/11/2011. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de octubre al 31 de diciembre de 2011.

16.- Decreto Alcaldicio N° 450, del 14/02/2012. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de enero al 31 de enero de 2012.

17.- Decreto Alcaldicio N° 663 del 12/03/2012. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de febrero al 30 de abril de 2012.

18.- Decreto Alcaldicio N° 1378 del 31/05/2012. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de febrero al 30 de abril de 2012.

19.- Decreto Alcaldicio N° 1510 del 14/06/2012. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de febrero y el 30 de abril de 2012.

20.- Decreto Alcaldicio N° 1888 del 30/07/2012. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de julio al 31 de agosto de 2012.

21.- Decreto Alcaldicio N° 2420 del 24/09/2012. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de septiembre y 31 de octubre de 2012.

22.- Decreto Alcaldicio N° 2987, del 30/11/2012. Aprueba contrato a honorarios del actor entre el 01 de noviembre al 31 de diciembre de 2012.

23.- Decreto Alcaldicio N° 300, del 28/01/2013. Aprueba contrato a honorarios entre el 02 de enero al 31 de enero de 2013.

24.- Decreto Alcaldicio N° 650, del 06/03/2013. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de febrero al 30 de abril de 2013.



25.- Decreto Alcaldicio N° 973 del 05/04/2013. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de febrero al 30 de abril de 2013.

26.- Decreto Alcaldicio N° 1713 del 21/06/2013. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de mayo al 31 de agosto de 2013.

27.- Decreto Alcaldicio N° 2790, del 14/10/2013. Aprueba contrato a honorarios entre el 01 de septiembre al 31 de diciembre de 2013.

28.- Decreto Alcaldicio N° 547 del 17/02/2014. Regulariza contrato aprobado por decreto N° 383, de 03 de febrero de 2014.

29.- Decreto Alcaldicio N° 2027, del 29/07/2014. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 1692, de 18 de junio de 2014.

30.- Decreto Alcaldicio N° 1074, del 14/04/2014. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 818, de 21 de marzo de 2014

31.- Decreto Alcaldicio N° 3512, del 17/12/2014. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 3314, de 26 de noviembre de 2014.

32.- Decreto Alcaldicio N° 1522 del 10/06/2015. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 3314, de 26 de noviembre de 2014.

33.- Decreto Alcaldicio N° 2599 del 21/09/2015. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 2210, de fecha 20 de agosto de 2015.

34.- Decreto Alcaldicio N° 946 del 04/2016. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 560, de 22 de febrero de 2016, a contar del 01 de enero al 31 de enero de 2016.

35.- Decreto Alcaldicio N° 1092 del 15/04/2016. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 765, de 16 de marzo de 2016, entre el 01 de febrero al 30 de abril de 2016.

36.- Decreto Alcaldicio sin número, del 15/06/2016. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 1615, de 06 de junio de 2016, entre el 01 de mayo y el 30 de junio de 2016.

37.- Decreto Alcaldicio N° 1549, del 18/05/2017. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 562, de 20 de febrero de 2017, entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2017.



38.- Decreto Alcaldicio N° 2949, del 06/10/2017. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 2563, de 29 de agosto de 2017, entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2017.

39.- Decreto Alcaldicio N° 1045 del 12/04/2018. Regulariza contrato a honorarios aprobado por decreto alcaldicio N° 767 de 21 de marzo de 2018, con vigencia entre el 02 de enero y el 30 de junio de 2018.

40.- Contrato de prestación de servicios de fecha 02/03/2009, suscrito entre el actor y la demandada. Señala como labores encomendadas apoyo administrativo para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los Programas Pro Empleos línea directa en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

41.- Contrato de prestación de servicios de fecha 01/06/2009. Señala idénticas funciones.

42.- Contrato de prestación de servicios de fecha 01/07/2010. Señala idénticas labores.

43.- Contrato de prestación de servicios de fecha 01/10/2010. Señala idénticas labores.

44.- Contrato de prestación de servicios del 07/02/2011. Señala idénticas labores.

45.- Contrato de prestación de servicios de fecha 01/04/2011. Señala idénticas labores.

46.- Contrato de prestación de servicios de fecha 01/07/2011. Señala idénticas labores.

47.- Contrato de prestación de servicios de fecha 01/01/2012. Señala idénticas labores.

48.- Contrato de prestación de servicios de fecha 01/02/2012. Señala idénticas labores.

49.- Contrato de prestación de servicios de fecha 02/03/2012.

50.- Contrato de prestación de servicios de fecha 19/05/2012. Función principal: supervisor en terreno; funciones específicas: control y revisión libro de asistencia de los beneficiarios, supervisar en terreno las funciones que por contrato le corresponde desarrollar al trabajador, coordinar con encargados de establecimientos, lugar donde prestan



servicios, control de permiso y/o inasistencia de los beneficiarios, responsable de otorgar permiso según sea mérito, caso a caso.

51.- Contrato de prestación de servicios de fecha 20/08/2015. Idénticas funciones que documento anterior.

52.- Anexo de contrato de prestación de servicios de fecha 25/08/2015. Se reemplaza la cláusula octava, quedando establecido que se deja expresa constancia que, por ser un contrato a honorarios, no existe vínculo de subordinación y dependencia. Para todos los efectos legales, el actor no es funcionario municipal.

53.- Contrato de prestación de servicios de fecha 07/03/2016. Indica como función principal: supervisor en terreno; funciones específicas: supervisor en terreno, control de asistencia, otorgar permiso a trabajadores del programa, firma de contratos de trabajadores del programa pro empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal, de acuerdo a necesidades del municipio.

54.- Contrato de prestación de servicios de fecha 06/06/2016. Señala las mismas funciones que el documento del numeral anterior.

55.- Contrato de prestación de servicios de fecha 23/08/2016. Indica las mismas funciones.

56.- Contrato de prestación de servicios de fecha 27/03/2017. Señala como función general, supervisor en terreno; como funciones específicas, apoyo en la supervisión en terreno, apoyo al control del libro de asistencia.

57.- Contrato de prestación de servicios de fecha 13/09/2017. Indica como función principal: apoyo supervisor en terreno de la gestión del programa; funciones específicas: control de asistencia, otorgar permiso a trabajadores del programa, firma de contratos de trabajadores del programa pro empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal, de acuerdo a necesidades del municipio, además de cualquier otra tarea conexas o relacionadas con los servicios contratados.

58.- Contrato de prestación de servicios de fecha 29/03/2018. Indica idénticas funciones que documento anterior.

59.- Informe mensual de funciones, de marzo de 2014.



60.- Informe Mensual de Funciones realizadas, de fecha 31/03/2017.

61.- Bitácora de mes de Marzo de 2018.

62.- Hoja de Ruta Semanal del 14 al 18 de mayo 2018.

63.- Nómina de trabajadores supervisados por el demandante.

64.- Certificado confidencial, de fecha 13/09/2018, de Psicóloga CESFAM Leocán Portus de Talcahuano. Indica que actor es ingresado a Programa de salud Mental en septiembre de 2018, derivado por consulta de urgencia en Hospital Higueras y asistente social de Cesfam. Revela como diagnóstico un **trastorno de adaptación con estado de ánimo deprimido, que tiene como factores desencadenantes la desvinculación de su trabajo como administrativo en la municipalidad en el mes de junio, y el cese y reemplazo en la entrega de fármaco de tratamiento para la insuficiencia cardíaca;** paciente indica síntomas relativos a insomnio, bajo apetito y labilidad emocional. Inicia tratamiento psicoterapéutico y farmacológico

65.- Datos de Atención de Urgencia del Hospital Las Higueras de Talcahuano de fecha 30/07/2018. **Paciente con antecedente de haber sido tratado por depresión hace aproximadamente 25 años**, portador de marcapasos por cardiopatía, con gran desánimo tras ser notificado que fármaco que le daban ya debe comprarlo, y no está en condiciones, a lo que se suma que fue desvinculado de su trabajo a principios de mes, y, por lo mismo, se observa con progresiva adinamia, anhedonia y humor depresivo, por lo que consulta.

66.- Certificado Médico de Dr. Rodrigo Gómez Sáenz de fecha 30 de julio 2018. Inicia tratamiento médico por insuficiencia cardíaca y dado los antecedentes se programa implante de dispositivo DAI; antecedentes de hipertensión arterial, diabetes mellitus y dislipemia.

II.- Absolución de Posiciones: renuncia

III.- Prueba testimonial:

a) Mauricio Antonio Talpen Sanhueza: Interrogado por el apoderado de la parte demandante, señala que conoce al demandante, don Bernardo Muñoz, lo conoce desde el año 2014, cuando trabajaba en la intendencia en Programas Pro Empleo, y él era funcionario de la Municipalidad de Talcahuano. El testigo se mantuvo en la Intendencia hasta el año 2013, después de eso, ingresó a trabajar en la Municipalidad de Talcahuano a cargo del Programa Pro Empleo, en el cual también se desempeñaba el actor, como



fiscalizador de la Municipalidad, tenía un sector asignado, con una cantidad de trabajadores a fiscalizar; era funcionario a honorarios, todos los meses debía que entregar un informe de desempeño; su jornada era todos los días, entre 8:30 y 18:30 horas, debía rendirle cuentas a su superior, en este caso, el testigo, y había un supervisor de fiscalizadores. No podía ausentarse sin aviso, en caso contrario, le descontaban el día. Estas labores son ininterrumpidas. El testigo se desempeñó hasta el año 2015, por lo que sabe que el actor se desempeñó por todo ese período sin solución de continuidad; los honorarios se le pagaban en forma mensual en una cuenta bancaria, debiendo emitir un informe de gestión mensual y boleta de honorarios. Los contratos alguna vez los vio, decían razón de las funciones para las cuales se le contrata, haciendo alusión a su labor de fiscalización. Los contratos eran sancionados por decreto alcaldicio. Conoció más profundamente la labor cuando el testigo trabajó en Talcahuano, nunca hubo observación en el desempeño de sus funciones, si bien no habían evaluaciones mensuales, lo contrario habría implicado el no pago de honorarios, no recuerda algún incumplimiento de su parte, tampoco recuerda alguna denuncia de los usuarios. Ha tenido contacto con el actor posterior al despido, lo ha visto bastante desmejorado, lo sorprendió verlo, supo de sus problemas al corazón y una depresión asociada al despido, no es la misma persona que él recuerda, alegre, ahora está bastante desmejorado, entiende que sufre de depresión, no es ni la sombra de lo que era en ese entonces.

Contrainterrogado, señala que se mantuvo en la municipalidad trabajando hasta octubre de 2015; después de ello, no tuvo contacto laboral, sólo personal, no son amigos, pero lo conoce bastante. Sabe que el actor trabajaba en el programa Pro Empleo, programa de gobierno, con recursos transferidos a cada municipio, para contratación a honorarios. Don Bernardo no marcaba registro de asistencia. La municipalidad tenía un convenio de transferencia con la Intendencia Regional del Bío Bío.

b) Mauricio Rodrigo Jara Díaz: Interrogado por el apoderado de la parte demandante, expresa que es funcionario público, conoce al demandante, trabajó harto tiempo con él, don Bernardo; terminaron de trabajar hace varios años. El testigo trabajó hasta el año 2010 en la Intendencia, como fiscalizador de los programas Pro Empleo, le tocaba fiscalizar a las Municipalidades, luego ingresa a trabajar a ese departamento en la Municipalidad de Talcahuano, por lo que sabe que el actor era supervisor del programa, con



dependencia directa y subordinado de la Municipalidad. Los contratos eran del alcalde, los contratos eran continuos, son proyectos con recursos que se van aprobando cada cierto período, pero se otorga continuidad laboral, no hubo ninguna suspensión de día entre un contrato y otro, su jornada era de lunes a viernes, debía hacer trabajo en terreno y se atiende mucho público. Su jornada era de lunes a viernes, con mismo horario que los funcionarios a contrata; todos los días iba, hacían turnos de atención de público y trabajo administrativo, dependían directamente del administrador municipal, pero siempre había un funcionario encargado de oficina. Para ausentarse, tenía que pedir permiso, en ese aspecto no había diferencia con las contrata; se le daba tiempo para colación, cerca de 45 minutos, tenían derecho a vacaciones, días administrativos, en definitiva, la relación contractual era similar a un funcionario a contrata o de planta de la Municipalidad. Para el pago de sus remuneraciones, se hacía con cheque, luego con chequera electrónica, por convenio de la Municipalidad, en forma similar con el funcionario a contrata; le pagaban mensualmente, tenía que emitir la boleta de honorarios. Desde que lo conoce, siempre fueron continuas las labores, con supervisión directa, hacían mucho trabajo en terreno y atendían público, más trabajo administrativo de finiquitar. Sabe que este trabajo lo efectuó don Bernardo desde el año 2007 hasta el año 2018; el testigo terminó de trabajar en la Municipalidad hasta el año 2016. Ha tenido contacto posterior a su salida del Municipio, por lo que ha advertido un inmenso cambio, pues antes era muy alegre, se le ve ahora distinto, con algunas penas internas, con problemas, por la situación de estar tanto tiempo sin trabajo, se nota bastante; ahora cuando lo vio, advierte un cambio notorio, muy brusco. Nunca supo que el actor hubiera tenido un mal comportamiento, le consta pues el testigo hacía supervisión de su trabajo, nunca le llegó un comentario al efecto.

Contrainterrogado, expresa que el testigo dejó de trabajar en la municipalidad en el año 2016; en ese tiempo, no existía un sistema de control de asistencia; se desempeñaba en el programa Pro Empleo de la Intendencia, que se ejecutaba por la Municipalidad de Talcahuano, con recursos de la Subsecretaría del Trabajo, previo convenio de la Municipalidad e Intendencia, se firma un convenio para el traspaso de recursos. El testigo fue fiscalizador de la intendencia, tanto a las unidades ejecutoras como a los beneficiarios, para verificar que la unidad ejecutora cumpliera el convenio, y el cumplimiento de contratos por parte de los beneficiarios; tenía que revisar contratos, liquidaciones y



finiquitos. La mayoría de estos convenios son con organismos públicos, por lo menos, los que son de la intendencia. Dentro de las funciones del actor, algunas eran en terreno, tenía que supervisar el cumplimiento de jornada, de horarios, verificar el trabajo para los beneficiarios, lo que implicaba salir a terreno y entregar información por intermedio de un informe mensual.

IV.- Exhibición de Documentos:

Se cumple con el deber de exhibición de la totalidad de los documentos. En cuanto a su incorporación, se tiene por reproducida la incorporación de la documental de la parte demandada, en relación a los contratos suscritos por el actor y decretos que sancionan su vigencia. A ello se agrega: informe de cheques emitidos por la demandada a nombre del actor en períodos mensuales entre julio de 2007 y diciembre de 2008.

V.- Oficios: renuncia.

QUINTO: Que, por su parte, la demandada se valió de la siguiente prueba:

I.- Prueba Documental:

1. Oficio N° 957, de 03-07-2018, por el que se informa el término de contrato honorarios del señor Muñoz.

2. Decreto 1045, de 12-04-2018. Aprueba contrato a honorarios del actor.

3. Contrato de honorarios de fecha 29-03-2018. Indica como función principal: apoyo supervisor en terreno de la gestión del programa; funciones específicas: control de asistencia, otorgar permiso a trabajadores del programa, firma de contratos de trabajadores del programa pro empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal, de acuerdo a necesidades del municipio, además de cualquier otra tarea conexas o relacionada con los servicios contratados.

4. Decreto 2226, de 16-08-2018. Aprueba anexos de contratos de prestación de servicios de fecha 25 de junio de 2018, suscrito por el actor y el municipio, que modifica cláusula décima del contrato agregando: “El presente contrato tendrá derecho a reembolso de los gastos de transporte que se originen en la realización de sus cometidos, previa presentación de informe de actividades que den cuenta de las visitas realizadas en terreno y acompañando la documentación de respaldo de las mismas”.

5. Anexo de contrato de honorarios de fecha 25.06.2018.



6. Boletas e informes de cometido de los meses de enero a junio de 2018.
7. Decreto 1549, de 18-05-2017. Regulariza contrato a honorarios del actor entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2017.
8. Contrato de prestación de servicios de 27.03.2017. Señala como función principal: supervisor en terreno; funciones específicas: apoyo en la supervisión en terreno y apoyo al control del libro de asistencia.
9. Decreto 2949, de 06.10.2017. Aprueba contrato a honorarios del actor entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2017.
10. Contrato de prestación de servicios de 13.09.2017. Indica como función principal: apoyo supervisor en terreno de la gestión del programa; funciones específicas: control de asistencia, otorgar permiso a trabajadores del programa, firma de contratos de trabajadores del programa pro empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal, de acuerdo a necesidades del municipio, además de cualquier otra tarea conexas o relacionada con los servicios contratados.
11. Boleta de honorarios e informes de cometido de enero a diciembre de 2017.
12. Anexo de contrato a honorarios de fecha 29.11.2016. Aclara monto de honorarios: la suma de \$ 2.731.478, pagaderos en cuatro cuotas de \$ 434.577, una quinta cuota por un valor de \$ 492.170 por el mes de noviembre y la última cuota de \$ 501.000 por diciembre de 2016.
13. Decreto 2697, de 21.09.2016. Regulariza contrato a honorarios del actor, entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2016.
14. Contrato de honorarios de fecha 23.08.2016. Indica como función principal: supervisor en terreno; funciones específicas: supervisor en terreno, control de asistencia, otorgar permiso a trabajadores del programa, firma de contratos de trabajadores del programa pro empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal, de acuerdo a necesidades del municipio.
15. Decreto de 15.06.2016. Regulariza contrato a honorarios del actor entre el 01 de mayo y el 30 de junio de 2016.



16. Contrato de fecha 06.06.2016. . Indica como función principal: supervisor en terreno; funciones específicas: supervisor en terreno, control de asistencia, otorgar permiso a trabajadores del programa, firma de contratos de trabajadores del programa pro empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal, de acuerdo a necesidades del municipio.

17. Decreto N° 1092, de 15.04.2016. Regulariza contrato del actor, período 01 de febrero a 30 de abril de 2016.

18. Contrato de 28.03.2016. Vigencia entre el 01 de febrero y el 30 de abril de 2016. Señala como función principal, supervisor en terreno; como funciones específicas: supervisor en terreno, control de asistencia, otorgar permisos a trabajadoras del programa, firma de contratos de trabajadores del programa Pro Empleo, firma de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal de acuerdo a necesidades del municipio.

19. Decreto N° 916; regulariza situación contractual del actor respecto del período entre el 04 de enero de 2016 y el 31 de enero de 2016.

20. Contrato de 07.03.2016. Señala como función principal, supervisor en terreno; como funciones específicas: supervisor en terreno, control de asistencia, otorgar permisos a trabajadoras del programa, firma de contratos de trabajadores del programa Pro Empleo, firma de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal de acuerdo a necesidades del municipio.

21. Boletas e informes de cometido de enero a diciembre de 2016.

22. Decreto 1522, de 10.06.2015. Aprueba contrato a honorarios del actor entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2015.

23. Contrato de 19.05.2015. Señala como función principal, supervisor en terreno; como funciones específicas: control y revisión libro de asistencia de los beneficiarios, supervisar en terreno las funciones que por contrato le corresponde desarrollar al trabajador, coordinar con encargados de establecimientos, lugar donde prestan servicios, control de



permisos y /o asistencia de los beneficiarios, responsable de otorgar permiso según sea mérito, caso a caso.

24. Decreto 2599, de 21.09.2015. Aprueba contrato a honorarios del actor, período entre 01 de julio y 31 de diciembre de 2015.

25. Contrato de 20.08.2015. Función principal: supervisor en terreno; funciones específicas: control y revisión libro de asistencia de los beneficiarios, supervisar en terreno las funciones que por contrato le corresponde desarrollar al trabajador, coordinar con encargados de establecimientos, lugar donde prestan servicios, control de permiso y/o inasistencia de los beneficiarios, responsable de otorgar permiso según sea mérito, caso a caso.

26. Anexo de 25.08.2015. Se reemplaza la cláusula octava, quedando establecido que se deja expresa constancia que, por ser un contrato a honorarios, no existe vínculo de subordinación y dependencia. Para todos los efectos legales, el actor no es funcionario municipal.

27. Boletas e informes de cometido de enero a diciembre de 2015. Con excepción del mes de febrero de 2015.

28. Decreto 547, de 17.02.2014. Regulariza contrato del actor, período entre 02 de enero y 31 de enero de 2014.

29. Contrato de 03.02.2014. Señala como función principal, supervisor en terreno; como funciones específicas: supervisor en terreno, control de asistencia, otorgar permisos a trabajadoras del programa, firma de contratos de trabajadoras del programa Pro Empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal de acuerdo a necesidades del municipio.

30. Decreto 1074, de 14.04.2014. Regulariza contrato del actor por el período entre 01 de febrero al 30 de abril de 2014.

31. Contrato 24.03.2014. Señala como función principal, supervisor en terreno; como funciones específicas: supervisor en terreno, control de asistencia, otorgar permisos a trabajadoras del programa, firma de contratos de trabajadores del programa Pro Empleo, firma de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y



desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal de acuerdo a necesidades del municipio.

32. Decreto 2027, de 29.07.2014. Regulariza contrato del actor por el período entre 01 de mayo al 31 de agosto de 2014.

33. Contrato de 18.06.2014. Señala como función principal, supervisor en terreno; como funciones específicas: supervisor en terreno, control de asistencia, otorgar permisos a trabajadoras del programa, firma de contratos de trabajadoras del programa Pro Empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal de acuerdo a necesidades del municipio.

34. Decreto de fecha 17.12.2014. Regulariza contrato del actor por el período entre 01 de septiembre al 31 de diciembre de 2014.

35. Boletas e informes de cometido de los meses de enero a diciembre de 2014.

36. Decreto 650 de 06.03.2013. Aprueba contrato a honorarios del actor, período entre el 01 de febrero al 30 de abril de 2013.

37. Decreto 650 de 2013.

38. Decreto 973 de 05.04.2013.

39. Decreto 2420 de 24.09.2012. Aprueba contrato a honorarios del actor entre el 01 de septiembre al 31 de octubre de 2012.

40. Decreto 1888 de 30.07.2012. Aprueba contrato a honorarios del actor, a contar del 01 de julio al 31 de agosto de 2012.

41. Contrato de honorarios de fecha 02.05.2012. Con vigencia desde su suscripción hasta el 30 de junio de 2012, en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas Pro Empleo, línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

42. Decreto 1510, de 14.06.2012. Aprueba contrato a honorarios del actor señalado en el numeral anterior.

43. Decreto 1378 de 31.05.2012. Aprueba contrato a honorarios del actor, período del 01 de febrero al 30 de abril de 2012.



44. Decreto 0663 de 12.03.2012. Aprueba contrato a honorarios del actor, período entre 01 de febrero al 30 de abril de 2012.

45. Contrato honorarios de 01.02.2012, con vigencia hasta el 30 de abril de ese año. Menciona que la contratación es en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

46. Decreto 450 de 14.02.2012, que aprueba contrato a honorarios del actor con vigencia entre el 01 de enero y el 31 de enero de 2012.

47. Contrato de fecha 01.01.2012, con vigencia hasta el 31 de enero de ese año. Menciona que la contratación es en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

48. Decreto 2197, de 09.08.2011. Regulariza contratación del actor, período entre el 01 de julio al 30 de septiembre de 2011.

49. Decreto 2878 de 07.11.2011. Aprueba contrato a honorarios del actor, período comprendido entre el 01 de octubre al 31 de diciembre de 2011.

50. Contrato de fecha 01.07.2011, con vigencia hasta el 30 de septiembre de 2011. Menciona que la contratación es en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

51. Decreto 1347 de 05.05.2011. Aprueba contrato a honorarios del actor del período entre el 01 de abril al 30 de junio de 2011.

52. Contrato de fecha 01.04.2011, con vigencia hasta el 30 de junio de 2011, en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

53. Decreto 764 de 07.03.2011. Aprueba contrato a honorarios del actor a contar del 01 de febrero al 31 de marzo de 2011.



54. Contrato a honorarios de fecha 07.02.2011, con vigencia hasta el 31 de marzo de 2011, en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

55. Decreto 487 de 07.02.2011. Aprueba contrato a honorarios del actor, período entre el 01 y el 31 de enero de 2011.

56. Decreto 3134, de 08.11.2010. Aprueba contrato a honorarios del actor, del período correspondiente al 01 de octubre al 31 de diciembre de 2010.

57. Contrato de fecha 01.10.2010, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

58. Decreto 2352, de 06.08.2010, que aprueba contrato a honorarios del actor del período correspondiente al 01 de julio al 30 de septiembre de 2010.

59. Contrato a honorarios de fecha 01.07.2010, con vigencia hasta el 30 de diciembre de 2010, en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

60. Decreto 1454, de 07.05.2010, que aprueba contrato a honorarios del actor, período entre 01 de abril al 30 de junio de 2010.

61. Decreto 953 de 07.04.2010. Aprueba contrato a honorarios del actor, período entre el 01 y el 31 de marzo de 2010.

62. Decreto 428, de 04.02.2010. Aprueba contrato a honorarios del actor, período entre el 01 y el 28 de febrero de 2010.

63. Contrato de prestación de servicios a honorarios del actor, suscrito con fecha 02.03.2009, con vigencia hasta el 31 de mayo de 2009, en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.



64. Contrato de prestación de servicios a honorarios del actor suscrito con fecha 01.06.2009, con vigencia hasta el 30 de septiembre de ese año, en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el control de asistencia de los trabajadores de los programas pro empleo línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa.

65. Decreto 1592, de fecha 07.07.2009. Aprueba contrato a honorarios del actor a contar del 01 de junio al 30 de septiembre de 2009.

66. Decreto 2458 de 06.11.2009. Aprueba contrato a honorarios del actor correspondiente al período entre el 01 de octubre al 31 de diciembre de 2009.

67. Decreto Alcaldicio N° 767, de 21-03-2018. Aprueba convenio mandato irrevocable, ejecución Programa Inversión en la comunidad de fecha 20 de febrero de 2018 entre el Municipio y la Intendencia regional del Bío-bío para la ejecución de los proyectos Pro Empleo 2018, por el período de cinco meses, a contar del 01 de febrero al 30 de junio de 2018.

68. Decreto Alcaldicio N° 457, de 09.02.2018, que aprueba Convenio Mandato Irrevocable de Ejecución Programa Inversión en la comunidad de fecha 23 de enero de 2018 entre Intendencia Región del Bío-bío con la I. Municipalidad de Talcahuano.

69. Impresión de página web de la Subsecretaría del Trabajo, <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/proRramas-de-empleo/programa-de-empleo/>, respecto a los objetivos del Programa Pro Empleo.

70. Correo electrónico de fecha 28-09-2018, de Anselmo Silva a Alejandra Donoso, que reenvía correo solicitado, en relación a correo de la misma fecha remitido por Felipe Pulgar a Anselmo Silva. Señala que ha recibido por parte de gente fiscalizada y fiscalizadores de la comuna de Talcahuano, que el supervisor correspondiente a Municipalidad del sector Santa Clara, salinas, Gaete, Arenal, san Vicente, la Libertad y Los Cóndores no ha realizado sus labores como corresponde.

II.- Absolución de Posiciones: Renuncia.

III.- Prueba testimonial:

a) Patricia del Carmen Cordero Gómez: Interrogada por la apoderada de la parte demandada, señala que conoce a don Bernardo Muñoz, era su supervisor en Programas Pro Empleo, en que la testigo trabajó desde el 04 de agosto de 2006 hasta el 07



de noviembre de 2018. El demandante era supervisor, iba a ver si ellas trabajaban, si cumplían su horario. La testigo trabajaba en una sede social llamada Nuevo Renacer, de adultos mayores. El demandante tenía que moverse a distintos lugares, iba siempre a la sede en que ella trabajaba. Sabe que el actor no tenía oficina propia; desconoce si había alguien que lo controlara. Sabe que se trata de un programa, se llama Pro Empleo, con dineros de la Intendencia. Él llegaba en la mañana como podía pasar en la tarde, no tenía horario fijo, no sabe dónde iba el resto del día. Escuchó críticas a él de sus compañeras; una vez ella le pidió permiso debido a que su padre estaba muy enfermo, pidió permiso para viajar, le dijo que no, le golpeó la mesa, hubo una discusión, ella se puso muy nerviosa que le generó problemas en su cara y en su boca; de sus compañeras, en un evento que tuvieron para el día de la Mujer o el Día de la mamá, se enteraron que don Bernardo ya no estaba de supervisor, se dijo que lo habían echado porque se había propasado con las compañeras, no sabe exactamente con quién, eso lo escuchó. Ahí supo que lo habían despedido. El problema que tuvo con el actor nunca lo informó, porque era supervisor y la podían echar a ella, y necesitaba su trabajo; recuerda que le golpeó la mesa y ella le dijo que iba a ir a la Municipalidad a informar lo que estaba pasando, frente a lo cual, el demandante le dijo que no le iban a creer. Ahora la testigo ya no trabaja en Pro Empleo, es auxiliar de aseo en la DAS. No sabe cómo funciona el programa sin el actor como supervisor.

Contrainterrogada, señala que trabajó el Programa Pro Empleo desde el 04 de agosto de 2006, en la escuela 4, donde ya era supervisada por don Bernardo, las supervisaba dos veces a la semana, les iba a dejar los útiles de aseo. Él la atendió en la Municipalidad, en el lugar donde hay una oficina que corresponde a un pedazo de sala donde atienden los supervisores, espacio que está dentro del edificio municipal, concurrió varias veces allá, en las mañanas y en la tarde; la discusión a que alude se debe a que pidió permiso para ver a su padre que estaba mal, lo hizo una semana antes, frente a lo cual no accedió, él le golpeó la mesa, y ella la golpeó de vuelta, fue en agosto de 2017. Escuchó que habían echado a don Bernardo por sobrepasarse, pero no sabe con quién, tampoco sabe quién lo dijo, se escuchó en una convivencia, estaba alejada del grupo en que esto se conversaba.

b) Sonia del Carmen Parra Tiznado: Interrogada por la apoderada de la parte demandada, señala que conoce a don Bernardo Muñoz, de su trabajo en los Pro Empleos de



Talcahuano, trabaja haciendo aseo, el demandante era su supervisor, su trabajo consiste en supervisar que ande todo correcto, lo hace en terreno, va unas dos veces a la semana al lugar donde ella trabaja. No tenía oficina, sino una salita donde él atendía, para solicitar los permisos, en la Municipalidad, y estaba con más supervisores; él les avisaba el horario en que lo podían encontrar ahí, pues el resto del tiempo andaba en terreno. Sabe que él tenía un jefe, se llamaba don Mauricio, pero no tiene claro si lo fiscalizaba. Los fondos para el pago de sus remuneraciones vienen del municipio, interviene también la Intendencia en este programa. Señala que sí tuvo problemas con él, al pedirle permiso, le contestó de mala forma, pedir explicaciones por estar en la municipalidad para pedir permiso. Sabe de problemas con otra gente, que le gritaba a la gente, que no tenía modales para tratar a la gente. Desconoce si cumplía su labor de supervisor en otros lugares distintos a aquél en que ella trabajaba. Su queja la comunicó al jefe nuevo que llegó.

Contrainterrogada, señala que trabaja en los Pro Empleos desde el año 2012, época en que el actor ya trabajaba en la Municipalidad; él tenía días para atenderlas a ellas en la oficina en la Municipalidad, para pedir permisos y esas cosas atendían todos los supervisores. A ella la contrataron, contrato de trabajo por seis meses o un año, le pagan imposiciones.

c) Anselmo Eduardo Silva Zamorano: Interrogado por la apoderada de la parte demandada señala que conoce al demandante y a la Municipalidad, el testigo es Coordinador del programa Pro Empleo de la Municipalidad de Talcahuano; el actor era supervisor en terreno, tenía que revisar los libros de asistencia, horarios de entrada y salida. Tenía sectores asignados, Salinas, Santa Clara, Población Libertad y parte del centro; en algún momento, tenía asignado un lugar de los cerros. Sabe que él era a honorarios, de fondos externos. Los dineros vienen desde la Subsecretaría del Trabajo, y a través de la intendencia se envían a las unidades ejecutoras, en Talcahuano hay siete unidades ejecutoras, existe firmado un convenio entre la Municipalidad con la Intendencia para el traspaso de dineros. En este convenio viene una ficha destinada para supervisores, asistentes sociales prevencionista de riesgos, coordinador, señalando que tienen que ser contratados a honorarios. Sabe que el actor no tenía oficina asignada en la Municipalidad, no tenía punto fijo, tampoco un teléfono o correo electrónico. No cumplía horarios, sólo tenía que acudir a terreno a verificar las funciones de las beneficiarias, ellas tenían horarios.



Las tablas de instrucciones se refieren a la forma de hacer supervisión en terreno. El demandante le daba al testigo directrices de su trabajo, no era el jefe directo, más que nada administra los fondos que se asignaban al programa. De las ausencias al trabajo no había un control, pues trabajaban en terreno, sabe que en el contrato tienen asignados permisos especiales. Se le pagaba a través del programa transfiriéndole a su cuenta, él daba un informe de los terrenos que hacía, pues eso lo exige la Intendencia, ellos son los que muchas veces controlan el trabajo de los supervisores, a través de los propios supervisores en terreno de la Intendencia. Le llegó un correo desde la Intendencia, Felipe Pulgar, el que ve el programa Pro Empleo en la Intendencia, quien manifestó quejas de falta de supervisión en terreno de los sectores asignados al demandante. Sabe de varias trabajadoras que llegaron con quejas, que le hicieron verbalmente a él, pero no se atrevían a hacerlo por escrito por miedo a represalias, supo que el demandante hacía proposiciones que no eran acuerdos, pero no se atrevieron a hacer denuncias por escrito. Tenían hoja de ruta, pues la Intendencia manda un bono de movilización, para así justificar ese bono. Sabe que el actor actualmente no presta servicios a la Municipalidad, desde fines de junio de 2018, cuando termina su período, pues el empleo de supervisor se asignó a otra persona que es mujer, principalmente por temas de empatía con las beneficiarias mujeres, por eso se decidió contratar a otra persona, se decidió en ese puesto poner a una mujer, además de no cumplir correctamente con su función de supervisión.

Contrainterrogado, señala que los contratos de honorarios del actor los conoce, sabe que se les conceden permisos, conforme a ello, el testigo coordinaba los permisos para que no se toparan con los otros supervisores. Don Bernardo no tenía facultad para contratar o despedir trabajadores; respecto de las quejas de maltrato, no se hizo investigación pues no hubo denuncias por escrito; señala que el actor no cumplió su labor de fiscalización, cuando le llegó el correo, decide que iba a contratar a otra persona cuando se le terminara el plazo; aclara que no se le puede hacer descuentos, no corresponde en el caso de los honorarios. Si por ejemplo no van a trabajar, llegado el momento, no se les renueva más el contrato.

SEXTO: Que, corresponde entrar al análisis de fondo, que se ciñe a la primera petición del actor en orden a que se establezca la **existencia de una relación laboral**, lo que está íntimamente unido a las excepciones de fondo opuestas por la demandada consistentes en la improcedencia de la acción por inexistencia de una relación laboral



regida por el Código del Trabajo y en la improcedencia de la demanda en razón de haberse configurado los supuestos de la teoría del acto propio, la que se funda en la Buena Fe contractual. Sobre el punto, debe tenerse presente que, conforme al artículo 4º de la Ley 18.883: *“Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”*. El Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, Ley 18.883, permite la contratación de personal para que se desempeñe a honorarios para cuyo efecto establece una serie de requisitos que le sirven de marco desde el punto de vista jurídico y fáctico; es así como el legislador ha señalado claramente en el artículo 4 citado 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 institución**, mediante resolución de la autoridad correspondiente, y del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiere; añade que se podrá contratar sobre la base de honorarios la prestación de servicios **para cometidos específicos** conforme a las normas generales, señalando que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones del Estatuto.

SÉPTIMO: Establecido así el marco jurídico en mérito del cual debe enmarcarse la prestación de servicios efectuada por el actor para el municipio demandado, debe analizarse la prueba rendida y valorarse conforme a las reglas de la Sana Crítica; en primer término, corresponde analizar la documental aportada por ambas partes que dice relación con los contratos suscritos por el actor para desempeñarse a honorarios para la demandada durante el mes de julio de 2007 hasta junio de 2018 y los respectivos decretos alcaldicios que sancionan la vigencia de cada uno de ellos; de su examen, aparecen definidas funciones de



carácter general, que dicen relación con la supervisión en terreno de los beneficiarios del Programa Pro Empleo, ejecutado por el municipio con fondos traspasados desde la Intendencia Regional, para luego, entrar a detallar funciones específicas en el marco de este desempeño; al respecto, si bien a lo largo de la prestación de servicios del actor las estipulaciones van abarcando en detalle cada vez mayor número de aspectos, en términos generales, puede concluirse que éstas no se limitan a la sola supervisión en terreno, pues incluso, le ha correspondido al actor desarrollar actividades en representación de la demandada en lo que atañe a la suscripción de contratos de trabajo de los trabajadores de tales programas, firmar liquidaciones de sueldo, incluso finiquitos, lo cual se desprende de las estipulaciones que se detallan en relación a esta documentación. Es así como el último de los contratos suscritos entre las partes menciona, específicamente, como función principal, el apoyo supervisor en terreno de la gestión del programa, y como funciones específicas: **control de asistencia, otorgar permiso a trabajadores del programa, firma de contratos de trabajadores del programa pro empleo, firmas de liquidaciones de sueldo, supervisar pago de finiquitos de trabajo, participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal, de acuerdo a necesidades del municipio, además de cualquier otra tarea conexas o relacionada con los servicios contratados**, funciones reiteradas en el contrato suscrito con fecha 13 de septiembre de 2017, de 28 de marzo de 2016, 07 de marzo de 2016, 03 de febrero de 2014, 24 de marzo de 2014, 18 de junio de 2014; analizando los contratos más antiguos, de 02 de mayo de 2012 y anteriores, se le contrata en calidad de apoyo administrativo, para realizar labores en terreno, para el **control de asistencia de los trabajadores de los programas Pro Empleo, línea de inversión en la comunidad, además de apoyo en labores administrativas propias del programa**. Una primera conclusión que se advierte fácilmente del tenor tales documentos es que aquéllos manifiestan funciones prácticamente idénticas, por tanto, se mantuvieron de esa forma durante toda la prestación de servicios; asimismo, que en vista de tales contratos, decretos alcaldicios, boletas de honorarios e informes de cometido mensual, aportados por ambas partes, es efectiva la afirmación del actor en orden a que se mantuvo esta vinculación durante todo el período indicado en su demanda, sin solución de continuidad; una tercera conclusión, que deviene de la cláusula de atribución general de facultades referida en los contratos, es que su desempeño se enmarca



en la ejecución de las políticas públicas que de manera general corresponde a los municipios en el marco de lo dispuesto en el artículo 4º letra d) de la Ley N° 18.695 L.O.C de Municipalidades, correspondiendo incluso la representación del empleador, Ilustre Municipalidad de Talcahuano, en la suscripción de los contratos de trabajo con los trabajadores de programas pro empleo, firmar sus liquidaciones, cartas de despido, incluso sus finiquitos al término de la relación laboral con aquéllos, toda vez que respecto de estos trabajadores sí se suscribieron expresamente contratos de trabajo, conforme lo expresa la testigo Sonia Parra Tiznado, que depone a instancias de la demandada, quien afirma lo anterior en su desempeño para tales programas; en otras palabras, nada se dice de cometidos específicos para alguna función que se detallare de esa forma, tampoco se advierte que dicha prestación de servicios sea para ejecutar labores accidentales, como sería si se ciñera a determinado proyecto con fines estrictos y duración determinada, relativo a alguna materia específica y por un lapso acotado de tiempo en que debiere ejecutarse, por cuanto los programas Pro Empleo son de ejecución permanente en el tiempo, cuyo objeto es la absorción de mano de obra en sectores de población vulnerable. Los dos testigos que deponen a instancias del actor, ambos con desempeño en la supervisión de fiscalizadores de los Programas Pro Empleo tanto desde la Intendencia como al interior del municipio, en épocas coetáneas a la prestación de servicios de éste, conocen en detalle su desempeño, tanto en cuanto a su labor de supervisor en terreno de las beneficiarias, coordinar lugares en que se prestarían los servicios, otorgar permisos, controlar asistencia y jornada de trabajo, cuenta con un lugar físico dentro del edificio municipal para la atención de público, en que se le provee de los instrumentos y mobiliario para aquello, debiendo ceñirse a las directrices de sus supervisores directos, del funcionario municipal encargado de la ejecución de estos programas, conforme a directrices provenientes del gobierno central, emitiendo informes mensuales de su desempeño, condición para el pago de su retribución mensual, es decir, su desempeño siempre tuvo como eje la planificación y ejecución de estos programas, que corresponden a la Municipalidad como ejecutora, formando parte de las funciones que por ley le competen. A ello, debe unirse lo que se constata del resto del articulado de dichos contratos desde que cuenta con jornada de trabajo de 45 horas semanales, le corresponde descanso por vacaciones y uso de permisos con goce de remuneraciones. Por su parte, la testimonial de la demandada se limita a afirmar que se



trató de labores o cometidos específicos, pero al caracterizarlas, no hace sino reproducir el alcance que le dan los testigos de la contraria, siendo todos ellos dependientes de la misma repartición pública en el tiempo en que el actor se desempeñó en el municipio, por tanto, pudiendo observar y caracterizar dichas labores, que si bien pueden haber sido rotuladas como cometidos específicos o accidentales, no dieron contenido fáctico a dicha afirmación.

OCTAVO: Que, así como se viene razonando, es posible concluir del análisis de la prueba rendida y valorada conforme a las reglas de la Sana Crítica, que se da en la especie, durante todo el período de desempeño del actor prestando servicios a la Municipalidad de Talcahuano, **la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia propio de una relación laboral**, que si bien no se escritura como tal, la realidad le da contenido correspondiente a un contrato de trabajo en los términos de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, no pudiendo esta sentenciadora llegar a una conclusión diversa, por cuanto no se dan los supuestos de hecho de la contratación a honorarios que establece el artículo 4 de la Ley 18.883, por los motivos ya referidos, y advirtiéndose la existencia de este vínculo de subordinación y dependencia, para cuya configuración se parte de la base, incluso, del propio tenor de los contratos suscritos entre las partes, no cabe sino entender que dicha vinculación contractual debe quedar amparada por las reglas del Código del Trabajo.

NOVENO: Que dicha conclusión en caso alguno atenta contra la buena fe o la **doctrina de los actos propios**, desde que, ya en el inicio de esta vinculación, se entregan al actor funciones genéricas que no constituyen labores accidentales que no sean las habituales de la institución, o se le indica la ejecución de cometidos específicos, a la vez que se establece una jornada de trabajo de 45 horas semanales, obligación de quedar supeditado a las instrucciones de su jefatura directa, esto es, el supervisor de los fiscalizadores de los Programas Pro Empleo, a nivel municipal como desde la Intendencia Regional, y en el último tiempo, de la Dirección de Desarrollo Comunitario, todo lo cual resulta ser inequívocamente propio de una relación de carácter laboral, de tal suerte que si así fue considerado por el actor, ello no es atentatorio a la buena fe o al acto propio, desde que las mismas emanan precisamente de los contratos celebrados con la municipalidad demandada, sin solución de continuidad por más de once años, razones por las cuales tales defensas de fondo opuestas por la demandada deberán rechazarse, por cuanto no es que se



esté haciendo aplicable dicho estatuto a un prestador de servicios a honorarios, por cuanto a aquéllos les cabe la reglamentación del artículo 4 de la Ley 18.883; se trata del caso de prestaciones de servicios que, en apariencia, son a honorarios, pero a cuyo respecto se ha determinado, en virtud del principio de la primacía de la realidad, la existencia de una relación laboral, de un vínculo de subordinación y dependencia, por cuanto es la propia Municipalidad la que ha vulnerado de manera flagrante las reglas que establecen los presupuestos de la prestación de servicios a honorarios conforme a la norma referida, cuya infracción, en cuanto a sus efectos, no puede ser traspasada al trabajador, quien carece de poder de negociación frente a la demandada.

DÉCIMO: Ahora bien, estando asentado que la vinculación del actor con la I. Municipalidad de Talcahuano, en el período comprendido entre julio de 2007 y junio de 2018, fue de carácter laboral, debe entenderse que a dicho trabajador le amparan todos los derechos y garantías existentes en la legislación laboral para efectos de poner término a un contrato de trabajo, siendo de cargo del empleador acreditar que el **despido** se encuentra debidamente fundado en alguna de las causales de los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, y además, de haber dado cumplimiento estricto a cada una de las formalidades legales. Respecto de este punto, lo único rendido por la demandada es la carta donde se comunica el término de la vinculación contractual, cuyos fundamentos, latamente expuestos previamente, no se encuadran en ninguna de las hipótesis prevenidas taxativamente por el legislador para poner término, válidamente, a un contrato de trabajo. De igual manera, no resultó acreditado de la prueba aportada por la demandada el que se hubiere cumplido con las formalidades necesarias para que dicho despido esté conforme a derecho. Por tanto, se entiende que **existió un despido**, el cual se califica como **injustificado o carente de causal legal**, procediendo la aplicación de lo previsto en la letra b) del artículo 168, en relación con la indemnización por años de servicios que resulta procedente en la especie, la cual será aumentada en esos términos. Del mismo modo, al no probarse por la demandada que el aviso fue dado con 30 días de antelación, procede el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo en los términos previstos en el artículo 162. Para efectos de la base de cálculo, se entenderá por última remuneración mensual la suma de **\$ 500.000**, monto expresado en la demanda y que no fue controvertido en la contestación de la misma.



UNDÉCIMO: Que, zanjado lo anterior, se entrará en el análisis de la pretensión del actor en orden a que se declare la sanción de **nulidad del despido**, en los términos del inciso quinto del artículo 162 citado. Pues bien, siendo esta sentencia de carácter constitutiva en lo que atañe al establecimiento de la relación laboral, la sanción que establece la norma en cuestión no resulta aplicable desde que en forma previa no asistió a la demandada el deber de pagar cotizaciones previsionales y de salud como sostiene el actor, y siendo la nulidad del despido una sanción que corresponde al empleador contumaz, es de interpretación restrictiva, concluyéndose que no alcanza al caso de autos, razones por las cuales esta petición será rechazada, en relación a las prestaciones detalladas en los incisos quinto a séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

DUODÉCIMO: Que, en lo referente a la indemnización por daño moral peticionada, habrá que estarse al análisis y valoración a la prueba que sobre el punto rinde el actor, consistente en documentación médica y relato de testigos. Al respecto, si bien es posible concluir que con posterioridad al despido el actor es diagnosticado con un trastorno adaptativo mixto, trastorno del ánimo a que también aluden los testigos de cargo, situándolo su sintomatología a la época posterior a su desvinculación, lo cierto es que de la documentación médica aparece que fue tratado por depresión hace veinticinco años atrás, conforme a datos obtenidos de la Ficha Clínica en Hospital Higuera de Talcahuano, a la vez que dicha patología aparece generada tanto por la situación de pérdida de su fuente laboral, como por el hecho de que la medicación para otras patologías en tratamiento ya no se le iban a entregar de manera gratuita, de tal suerte que no queda acreditado, a la luz de las probanzas debidamente valoradas, la existencia del nexo causal requerido para establecer que el daño moral padecido por el cual sea consecuencia necesaria y directa de la conducta desplegada por el empleador al desvincularlo, pues también resulta generada por otras condiciones concomitantes, razones por las cuales se estima que no se encuentran acreditados los fundamentos de la acción en este capítulo del libelo, que se rechaza.

DÉCIMO TERCERO: Que, no se condena en costas a la demandada, al no resultar totalmente vencida.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, y lo establecido en los artículos 4, 5 y demás pertinentes de la Ley 18.883; 1, 3, 6, 7, 8, 41, 42, 63, 159, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 177, y 446 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:



I.- Que, **SE RECHAZAN** las excepciones perentorias de Inexistencia de relación laboral por razones normativas e Improcedencia de la demanda por aplicación de la Doctrina del Acto Propio y Buena Fe.

II.- Que, **SE ACOGE** la demanda interpuesta a folio 1 por don BERNARDO ALFREDO MUÑOZ CONTRERAS en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO, ambos debidamente individualizados y representados, sólo en cuanto se declara:

1.- La existencia de una relación laboral entre las partes, cuya vigencia se extendió entre los meses de julio de 2007 y junio de 2018, ambos inclusive.

2.- Que el despido que puso término a dicha relación laboral fue injustificado o carente de causal.

3.- Que, en consecuencia, la parte demandada deberá pagar al actor las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de **\$ 500.000.**

b) Indemnización por años de servicios, en razón de once años, por la suma de **\$ 5.500.000.**

c) Aumento del 50% de la indemnización por años de servicios, conforme al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, por la suma de **\$ 2.750.000.**

III.- Que, **SE RECHAZA LA DEMANDA** en cuanto solicita el pago de cotizaciones previsionales y de salud durante la vigencia de la relación laboral; asimismo, en cuanto a la declaración de nulidad del despido, y por consiguiente, el pago de las prestaciones conforme los incisos quinto a séptimo del artículo 162 del código del trabajo.

IV.- Que, **SE RECHAZA LA DEMANDA** en lo que atañe a la indemnización por daño moral peticionada.

V.- Que, las sumas ordenadas pagar deberán serlo debidamente reajustadas y devengarán intereses en los términos dispuestos en los artículos 63 y 173 del código del trabajo.

VI.- Que, no se condena en costas a la parte demandada, al no resultar totalmente vencida.

Regístrese y archívese.

Rol 1228-2018.



Dictada por **XIMENA ALEJANDRA VEGA MARTÍNEZ**, Jueza Interina del
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.



A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>