

Temuco, diecinueve de mayo de dos mil veintidós

VISTOS, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE

PRIMERO: Que en la presente causa **Rit O-97- 2022** comparece doña **MARIBEL DEL CARMEN LAGOS COLIQUEO**, asistente social, actualmente cesante, quien deduce demanda de despido injustificado, pago de cotizaciones y cobro de prestaciones, en procedimiento Ordinario en contra la **MUNICIPALIDAD DE TEMUCO**, RUT N° 69.190.700-7, representada por el señor Alcalde don ROBERTO FRANCISCO NEIRA ABURTO, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Arturo Prat N°650 de Temuco. **SEGUNDO** Explica que comenzó a prestar servicios para la Municipalidad de Temuco, desde el 01 de julio del año 2014, con contrato de trabajo, el cual contemplaba como fecha de término el 02/10/2014, contenido en Decreto Alcaldicio N°4298 de fecha 14/07/2014.

Posteriormente, se le renueva el contrato de trabajo por Anexo de Contrato de Trabajo iniciando el día 03/10/2014 al 30/09/2015, contenido en Decreto Alcaldicio N°5948 de fecha 03 de octubre 2014. Sus labores era las de Administrativo/Paradocente (según lo establecido en Artículo 2° de la Ley N°19.464), realizando colaboración al Director del Establecimiento Educacional Don Adán Morales Ranileo, manejo correo institucional, coordinación de reuniones, toma de actas de reuniones, apoyo al cuidado de los estudiantes en recreos, recepción de apoderados y público en genera; y sus labores eran realizadas en la Escuela Municipal Boyeco N°523, ubicada en sector rural Boyeco, camino Temuco-Cholchol Km 10, comuna de Temuco; teniendo una jornada de trabajo de 44 horas cronológicas semanales, consignada desde las 07:30 a.m. a las 16:30 horas, siendo mi Jefatura directa Don Adán Morales Ranileo, director del Establecimiento Educacional. El día 30/09/2015, se da termino al Anexo de contrato con Finiquito de Trabajo por aplicación del artículo N°159 N°4 “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, donde solo se paga feriado proporcional.

Pero, se le señala que ahora que ya está titulada de Asistente Social, se le mantendría con contrato; pero, extrañamente, se le señala que ahora no serán contrato de trabajo, sino que de honorarios, y con tal de no perder su trabajo, aceptó forzosamente esa situación; continuando con Contrato de Prestación de Servicio a Honorarios el día 01/10/2015 y hasta el 31/12/2015, como consta de Decreto Alcaldicio N°8726 de fecha 27 de noviembre de 2015, para desarrollar labores en el Área de Gestión de “Programas Sociales”. Contratada para la función de cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Ayudas Sociales Paliativas, funciones específicas; a) recopilar documentos en terreno sobre antecedentes personales, económicos y sociales, en forma mensual de 40 familias aproximadamente, que acudan al Programa, por solicitudes de alimentos, frazadas, mediagua por anegamiento, hacinamiento, violencia intrafamiliar, desalojos o incendios, panales y suplementos alimenticios por problemas de salud, ayudas económicas por servicios funerarios, ayudas económicas por medicamentos, ayuda económicas por cirugías, materiales de construcción por viviendas precarias, etc., de los diferentes macrosectores urbanos de la comuna. b) Realizar Fichas e Informes Sociales para la entrega de ayudas sociales paliativas, beneficiando mensualmente a 90 usuarios aproximadamente del sector urbano de Temuco. c) Atender un promedio de 30 usuarios que asistan a los diferentes operativos sociales de atención oftalmológica de los sectores de Pedro de Valdivia, Amanecer, Santa Rosa, Fundo El Carmen, Labranza,



Poniente y Sector Rural. El lugar de desempeño de mis labores era en la oficina N°17, segundo piso de la Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO ubicada en calle Manuel Bulnes 0102 - Temuco, y terreno en los distintos macro sectores de la Comuna, con vehículo municipales y de arriendo; siendo el mecanismo de registro y control de asistencia el llevar la bitácora de ruta diaria del vehículo administrado por el conductor respectivo de la Municipalidad, que posteriormente era entregado por el conductor a la encargada del programa y/o Jefe de Gabinete. En cuanto a la jornada de trabajo, este se regía por el horario de funcionamiento del edificio, es decir, de 08:00 a.m. a 17:00 p.m. con una hora de colación. Su Jefatura directa era Sra. Yeny Cofre Pichincura, Trabajadora Social Encargada del Programa Ayudas Sociales Paliativas. Además, se le contrato un Seguro de Accidente pagados por la Municipalidad de Temuco a Compañía de Seguros. Para efecto de pago de sueldos se le indica que debo emitir Boletas de Honorarios al cual debía acompañar un Informe Mensual de Actividades, visadas por encargada de la Unidad Sra. Yeny Cofre Pichincura y Director DIDECO, dicho Informe Mensual de Actividades era uno de los tantos medios por lo cuales se llevaba el control del cumplimiento de mis labores realizadas.

Posteriormente, se le renueva el Contrato de Prestación de Servicio a Honorarios, a partir del 01 de enero del **2016**, y se señala como fecha de término el 31/12/2016, dicho contrato se encuentra contenido en Decreto Alcaldicio N°169 de fecha 14 de Enero de 2016. Seguía en el Área de Gestión de "Programas Sociales", contratada para la función de cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Aplicación y Actualización Ficha Social, funciones específicas; a) recepción y realización de actualizaciones, mediante revisión de documentación de respaldo, visitas domiciliarias y actualizaciones en gabinete. b) realización de 1 taller mensual a un mínimo de 12 personas cada uno, con la finalidad de dar a conocer el instrumento de caracterización socioeconómica vigente y así los usuarios de todos los sectores conozcan como se evalúa y las características del instrumento vigente. Lugar de desempeño oficina N°3, primer piso de la Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO ubicada en calle Manuel Bulnes 0102 - Temuco, y terreno en los distintos macro sectores de la Comuna, con vehículo municipales y de arriendo, el mecanismo de registro fue la bitácora de ruta diaria del vehículo administrado por el conductor respectivo que posteriormente era entregado por el conductor a la encargada del programa y/o Jefe de Gabinete. En cuanto a la jornada de trabajo, seguía siendo de 08:00 a.m. a 17:00 horas., con una hora de colación. Su Jefatura directa era la Sra. Marcela Curihual Zambrano, Trabajadora Social Encargada del Programa Aplicación y Actualización Ficha Social. Se mantenía la obligación de emitir las boletas de honorarios y el informe mensual, como también el control de mis labores por bitácora y control directo vía correo electrónicos.

Después, en el **año 2017**, se vuelve a renovar su relación laboral por medio de Contrato de Prestación de Servicio a Honorarios fechado el día 03/01/2017 y con fecha de término el 31/08/2017, dicho contrato se encuentra contenido en Decreto Alcaldicio N°9693 de fecha 29 de Diciembre de 2016; contratada para la función de cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Asistencia Social Rural, funciones específicas; a)realizar y ejecutar evaluaciones sociales en el sector rural por solicitudes de estanques acumuladores de agua potable, material árido, ayudas sociales paliativas, instalación de tubos de atraveso y cocinas a leña, evaluación a 180 familias de los sectores rurales Catrimalal, Chanquin, Chodco, Cohuilhue, Colico, y Collimallin,



permitiendo mejora en los accesos y condiciones sociales, con el propósito de incidir en el mejoramiento de las condiciones de vida y entregar un buen servicio de ayuda social a la comunidad. Evaluación a 150 familias de los sectores rurales Curaco, Curruhuinca, Cuzaco, El Guindo, Lladquihue y Hunumalal. Lugar de desempeño volvió a ser la oficina N°17, segundo piso de la Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO ubicada en calle Manuel Bulnes 0102 - Temuco, y terreno en los distintos sectores del área Rural de la Comuna, con vehículo municipales y de arriendo, el mecanismo de registro fue la bitácora de ruta diaria del vehículo administrado por el conductor respectivo que posteriormente era entregado por el conductor a la encargada del programa y/o Jefe de Gabinete. Se mantenía la misma jornada de trabajo, y mi Jefatura directa era la Sra. Adriana Navarrete Castillo, Trabajadora Social Encargada del Programa Asistencia Social Rural. Y todo lo demás seguía igual, salvo, que ahora, la solicitud de vacaciones se debía enviar por escrito y por correo electrónico. Posteriormente, ese mismo año, para seguir con la continuidad de mis labores, se firma Contrato de Prestación de Servicio a Honorarios el día 01/09/2017 y con fecha de término el 31/12/2017, dicho contrato se encuentra contenido en Decreto Alcaldicio N°6442 de fecha 28 de Agosto de 2017. Contratada para la función de cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Asistencia Social Rural, funciones específicas; a) septiembre – Octubre; realizar y ejecutar evaluaciones sociales en el sector rural por solicitudes de estanques acumuladores de agua potable, material árido, ayudas sociales paliativas, instalación de tubos de atravesio y cocinas a leña, solicitudes de alimentos, frazadas, mediagua por anegamiento, hacinamiento, violencia intrafamiliar, desalojos o incendios, panales y suplementos alimenticios por problemas de salud, ayudas económicas por servicios funerarios, ayudas económicas por medicamentos, ayuda económicas por cirugías, materiales de construcción por viviendas precarias, etc., evaluación a 180 familias de los sectores rurales Catrimalal, Chanquin, Chodco, Cohuilhue, Colico, y Collimallin, permitiendo mejora en los accesos y condiciones sociales, con el propósito de incidir en el mejoramiento de las condiciones de vida y entregar un buen servicio de ayuda social a la comunidad. b) Noviembre – Diciembre; evaluación a 140 familias de los sectores rurales Enoco, Nñenoco, Conoco Grande, Conoco Chico, Cruz Baja y Cuel Tromen. c) evaluación a 150 familias de los sectores rurales Curaco, Curruhuinca, Cuzaco, El Guindo, Lladquihue y Hunumalal. Misma modalidad y lugar de desempeño. Al igual que, los horarios de trabajo y jefaturas directas, y formulario de solicitud de vacaciones.

Nuevamente en el año **2018**, se le renueva su relación laboral, con Contrato de Prestación de Servicio a Honorarios el día 02/01/2018 y con fecha de término el 31/12/2018, dicho contrato se encuentra contenido en Decreto Alcaldicio N°533 de fecha 18 de Enero de 2018; para la función de cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Asistencia Social Rural, funciones específicas; a) Enero - Noviembre; recopilar antecedentes a un promedio de 150 familias mensual que acuden al Programa de Ayudas Sociales paliativas, proporcionando atención, orientación y derivación, mediante entrevista, de los distintos sectores rurales de la comuna de Temuco, y así puedan optar a asistencia social rural, con el fin de beneficiar a la comunidad y mejorar la condición social de las personas. Realizar visita domiciliaria a un promedio de 80 familias que acuden al Programa Asistencia Social Rural, de las distintas comunidades Indígenas del sector rural de la Comuna de Temuco, recabando información para que las familias puedan optar a ayudas sociales en; asistencia social a personas en



bienes materiales y/o técnicos, asistencia social en dinero, con el fin de mejorar las condiciones de la comunidad rural. b) marzo a Diciembre; realizar 10 reuniones mensuales de dirigentes del sector rural y directivas de comunidades indígenas, con el fin de difundir los beneficios municipales y con esto permitir que los dirigentes estén en conocimiento de la oferta y beneficios municipales y estos puedan orientar, a su vez, a los integrantes de su comunidad para que estos puedan realizar gestiones necesarias con el fin de mejorar su problemática social en relación a su vulneración social. c) Abril – Octubre; Asistir a tres Operativos Sociales, dirigidos a familias del sector rural de la Comuna de Temuco, abordando a un mínimo de 20 usuarios, con el fin de recopilar información para optar a atención oftalmológica, logrando que la comunidad pueda satisfacer las necesidades básicas con el fin de contribuir a mejorar las condiciones sociales en la comunidad rural. Se mantiene el mismo lugar de desempeño, la oficina N°17, segundo piso de la Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO ubicada en calle Manuel Bulnes 0102 - Temuco, y terreno en los distintos sectores del área Rural de la Comuna, con vehículo municipales y de arriendo, el mecanismo de registro fue la bitácora de ruta diaria del vehículo administrado por el conductor respectivo que posteriormente era entregado por el conductor a la encargada del programa y/o Jefe de Gabinete. Se mantiene la misma jornada de trabajo, de 08:00 a.m. a 17:00 horas. Con una hora de colación; siendo mi Jefatura directa Sra. Adriana Navarrete Castillo, Trabajadora Social Encargada del Programa Asistencia Social Rural. En relación a permisos especiales (vacaciones) hice uso de 15 días continuados en el mes de Febrero del año en curso (de acuerdo al artículo octavo del Contrato). Remuneraciones pactadas y para efecto de pago de sueldos se emitieron Boletas de Honorarios acompañadas de un Informe Mensual de Actividades, visadas por encargada de la Unidad Sra. Adriana Navarrete Castillo y Director DIDECO, dicho Informe Mensual de Actividades era el medio de verificación de actividades efectivamente realizadas.

El año **2019**, se renueva su relación de trabajo con un nuevo Contrato de Prestación de Servicio a Honorarios el día 02/01/2019 y con fecha de término el 31/12/2019, dicho contrato se encuentra contenido en Decreto Alcaldicio N°1409 de fecha 08 de Febrero de 2019. Siendo las funciones del mismo contenido de los años anteriores, con cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Asistencia Social Rural, funciones específicas; a) Enero - Diciembre; recopilar antecedentes a un promedio de 75 familias mensual que acuden al Programa de Ayudas Sociales paliativas, proporcionando atención, orientación y derivación, mediante entrevista, de los distintos sectores rurales de la comuna de Temuco, y así puedan optar a asistencia social rural, con el fin de beneficiar a la comunidad y mejorar la condición social de las personas. Realizar visita domiciliaria a un promedio de 40 familias que acuden al Programa Asistencia Social Rural, de las distintas comunidades Indígenas del sector rural de la Comuna de Temuco, recabando información para que las familias puedan optar a ayudas sociales en; asistencia social a personas en bienes materiales y/o técnicos, asistencia social en dinero, con el fin de mejorar las condiciones de la comunidad rural. b) Abril – Octubre; Asistir a tres Operativos Sociales, dirigidos a familias del sector rural de la Comuna de Temuco, abordando a un mínimo de 10 usuarios, con el fin de recopilar información para optar a atención oftalmológica, logrando que la comunidad pueda satisfacer las necesidades básicas con el fin de contribuir a mejorar las condiciones sociales en la comunidad rural. Se mantiene el mismo lugar de desempeño, la oficina



N°17, segundo piso de la Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO ubicada en calle Manuel Bulnes 0102 - Temuco, y terreno en los distintos sectores del área Rural de la Comuna, con vehículo municipales y de arriendo, el mecanismo de registro fue la bitácora de ruta diaria del vehículo administrado por el conductor respectivo que posteriormente era entregado por el conductor a la encargada del programa y/o Jefe de Gabinete. Con la misma jornada de trabajo, la misma jefatura directa, y la misma forma de solicitar permiso para vacaciones. Para efecto de pago de sueldos se emitieron Boletas de Honorarios acompañadas de un Informe Mensual de Actividades, visadas por encargada de la Unidad Sra. Adriana Navarrete Castillo y Director DIDECO, dicho Informe Mensual de Actividades era el medio de verificación de actividades efectivamente realizadas.

En el **Año 2020**, se renueva mi relación laboral con Contrato de Prestación de Servicio a Honorarios el día 02/01/2020 y con fecha de término el 31/12/2021, dicho contrato se encuentra contenido en Decreto Alcaldicio N°1452 de fecha 03 de Febrero de 2020. Sigue en "Programas Sociales", para la función de cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Asistencia Social Rural, funciones específicas;

a) Enero - Diciembre; recopilar antecedentes a un promedio de 120 familias mensual que acuden al Programa Asistencia Social Rural proporcionando atención, orientación y derivación, mediante entrevista, de los distintos sectores rurales de la comuna de Temuco, y así puedan optar a beneficios municipales y estatales con el fin de beneficiar a la comunidad rural y mejorar la condición social de las personas. b) realizar visitas domiciliarias a un promedio mensual de 80 familias que acudan al programa por solicitudes de material árido, estanques de agua potable, mediagua por anegamiento, hacinamiento, violencia intrafamiliar, desalojos o incendios, panales y suplementos alimenticios por problemas de salud, ayudas económicas por servicios funerarios, ayudas económicas por medicamentos, ayuda económicas por cirugías, materiales de construcción por viviendas precarias, etc. c) Asistir a tres Operativos Sociales, dirigidos a familias del sector rural de la Comuna de Temuco, abordando a un mínimo de 20 usuarios, con el fin de recopilar información. Se mantiene el mismo lugar de desempeño oficina N°17, segundo piso de la Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO ubicada en calle Manuel Bulnes 0102 - Temuco, y terreno en los distintos sectores del área Rural de la Comuna, con vehículo municipales y de arriendo, el mecanismo de registro fue la bitácora de ruta diaria del vehículo administrado por el conductor respectivo que posteriormente era entregado por el conductor a la encargada del programa y/o Jefe de Gabinete. Se mantiene la misma jornada de trabajo, y ahora mi Jefatura directa es la Sra. Marina Alejandra Mendoza Muñoz, Trabajadora Social Encargada del Programa Asistencia Social Rural. En relación a permisos y vacaciones, todo sigue igual, lo mismo respecto a la forma de pago de remuneraciones, y el acompañar un Informe Mensual de Actividades, visadas por encargada de la del Departamento Sra. Dorila Zambrano Bustos y Director DIDECO. Es importante destacar, que atendido que mis funciones eran de carácter prioritarias, en el servicio a la comunidad, nunca deje de trabajar en forma presencia y en terreno, incluso cuando estábamos en cuarentena total, Paso Uno; por lo cual se me otorgaba el correspondiente salvoconducto colectivo por mi empleador que era precisamente la Municipalidad.

En el **Año 2021**, nuevamente se renueva mi relación laboral, con Contrato de Prestación de Servicio a Honorarios el día 04/01/2021 y con fecha de término el



31/12/2021, dicho contrato se encuentra contenido en Decreto Alcaldicio N°1187 de fecha 17 de Febrero de 2021; para seguir en el Área de Gestión de "Programas Sociales"; cumpliendo la mismas funciones como entre otras actividades del Programa Asistencia Social Rural, funciones específicas; a) Enero - Diciembre; recopilar antecedentes a un promedio de 150 familias mensual que acuden al Programa Asistencia Social Rural proporcionando atención, orientación y derivación, mediante entrevista, de los distintos sectores rurales de la comuna de Temuco. b) realizar visitas domiciliarias a un promedio mensual de 100 familias que acudan al programa y soliciten beneficios de la carta municipal, tales como, material árido, estanques de agua potable, mediagua por anegamiento, hacinamiento, violencia intrafamiliar, desalojos o incendios, panales y suplementos alimenticios por problemas de salud, ayudas económicas por servicios funerarios, ayudas económicas por medicamentos, ayuda económicas por cirugías, materiales de construcción por viviendas precarias, etc. c) Asistir a tres Operativos Sociales, dirigidos a familias del sector rural de la Comuna de Temuco, abordando a un mínimo de 20 usuarios, con el fin de recopilar información. Ahora el lugar de desempeño era la oficina Social Rural s/n, del tercer piso de la Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO ubicada en calle Manuel Bulnes 0102 - Temuco, y terreno en los distintos sectores del área Rural de la Comuna, con vehículo municipales y de arriendo, el mecanismo de registro fue la bitácora de ruta diaria del vehículo administrado por el conductor respectivo que posteriormente era entregado por el conductor a la encargada del programa y/o Jefe de Gabinete. Se mantiene la misma jornada de trabajo, la misma jefatura directa, sigue igual lo referente a los permisos y vacaciones, y lo mismo para efecto de pago de sueldos.- Y siguió siempre desarrollando mis labores en forma presencial.-

El sistema que la Municipalidad de Temuco Le había impuesto, era solo contrato de trabajo desde el 01 de julio del 2014 y hasta el 30 de septiembre del 2015; y a partir del 01 de octubre del 2015 en Adelante, se me impone el Sistema de contratos de Prestación de Servicios a Honorarios, que eran anuales, siendo en el hecho desde el 01 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, salvo el primero de estos fue a partir del 1° de Octubre del 2015, y así se iban renovando año a año en forma ininterrumpida, estando incluido en ese desarrollo de labores, el tiempo que estuvo con contrato de trabajo, teniendo como jefes directos al Jefe de DIDECO y a las Jefatura del Programa de Asistencia Social Rural.

En relación a lo relatado anteriormente, su contratación se efectuaba mediante contratos de trabajo y de ahí de prestación de servicios a honorarios, así el primero fue desde julio de 2014, y así se fueron renovando los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021; y a todos se le señalaba como vencimiento el día 31 de diciembre del respectivo año. En otras palabras, se le contrataba a plazo fijo año a año; pero, ellos se iban renovando en forma seguida; además, los programas y labores encomendadas eran de duración indefinida, permanente y propia de la actividad de toda Municipalidad con los integrantes de su comunidad.-

Los contratos suscritos, aun cuando solo los dos primero indican ser contrato de trabajo y los otros que eran de prestación de servicios a honorarios, en verdad, se configuraba en los hechos una relación laboral al existir un vínculo de subordinación y dependencia con la demandada; ya que debía cumplir horario, debía cumplir con las ordenes e instrucciones que se me daban por mis superiores; además, debía realizar las



labores que se le encomendaban en el desarrollo del programa signado, debía de rendir cuenta de las actividades desarrolladas y gastos realizados. Además, debía informar de las labores realizadas a mis jefaturas en detalle; pedir permiso para hacer uso de mis vacaciones en el tiempo que mi jefatura me señalaba, como también pedir permiso para poder realizar cualquier actuación dentro de la jornada de trabajo.-

En cuanto a la remuneración, el último tiempo esta consistía en la suma de \$870.259, para lo cual se le ordenaba emitir la correspondiente boleta de honorarios, y todas las boletas emitidas durante este tiempo fueron únicas y exclusivamente para la Municipalidad de Temuco.-

Con fecha 03 de diciembre del año 2021, se le entrega un documento correspondiente al ORD. N°1930, fechado el 25 de noviembre, donde se le señala que se le pondría término a su contrato con fecha 31 de diciembre del 2021; por lo cual el término de la relación de trabajo se materialice el día 31 de Diciembre del año 2021, siendo por consiguiente un despido sin justificación o sin invocar causal legal alguna.-

Como se puede apreciar, se le pone término a su contrato de trabajo, bajo el pretexto de ser un contrato a honorarios; pero, la Municipalidad de Temuco incurrió en una grave falta, puesto que durante la relación contractual no ha existido sencillamente un contrato a honorarios, sino que, por las características antes descritas y la existencia concreta de elementos propios de un contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 7° del Código del Trabajo, se puede determinar efectivamente la existencia de una relación laboral, la que se ha tratado de encubrir bajo la figura del contrato a honorarios, practica ya conocida por los servicios públicos.

Cabe mencionar que actualmente dicho cargo y puesto es desempeñado por otra persona del referido programa, no teniendo dicha función el carácter de esporádica u ocasional, sino permanente.-

Es importante señalar, que durante todo el periodo de vigencia de la relación laboral, no se efectuó por parte de la empleadora pago alguno por concepto de cotizaciones de salud, ahorro previsional y seguro de cesantía.-

DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL Y DAÑO CAUSADO:

1.- Los seis últimos años de desempeño profesionales en la Municipalidad de Temuco se dedicó al trabajo en el área rural y el equipo de trabajo de la unidad social rural se conformaba en promedio por seis personas (un coordinador/a, tres profesionales, un administrativo, un conductor). Durante el año 2021 surgieron traslados y desvinculaciones del personal, tanto a nivel administrativo como de coordinación, esta última función asumida en los últimos 11 meses por 6 coordinadoras, una de las cuales solo se mantuvo en el cargo por 8 horas, en tanto nos mantuvieron sin personal administrativo desde agosto hasta mediados de octubre del año 2021. Producto de todo lo anterior, el equipo de trabajo se redujo de 6 a 3 personas (todas ellas Trabajadoras Sociales), quienes debieron asumir la responsabilidad de mantener en funcionamiento el trabajo operativo de la oficina, que conlleva atención de público, visitas en terreno (sector rural), entrega de ayudas, y gestiones administrativas por compras y pagos de ayudas sociales paliativas.

Ante la disminución significativa de personal en la Unidad Rural, mi antigüedad laboral en el cargo fue suficiente para que mi jefatura, en la persona de doña Iveth Aravena, me derivara interinamente la responsabilidad administrativa de la unidad, generando una carga laboral excesiva y continua en el tiempo, acrecentada en los periodos de ausencia de "coordinador/a oficial". La falta de personal, posterior a la



desvinculación de las colegas ocurridas en agosto – sin personal de reemplazo -, provocó agotamiento físico y mental en las tres profesionales que soportaron la carga excesiva de trabajo, situación que en diversas oportunidades mencionaron a la Sra. Iveth, indicando la necesidad urgente de disponer – al menos - de personal administrativo para realizar el proceso de compras, pagos y tramitación de ayudas económicas, teniendo como respuesta que no había personal y presupuesto para una nueva contratación y que tuviesen “paciencia”, así, se mantuvieron por más de dos meses, lo que conllevó en atrasos en el cumplimiento de su matriz de actividades y con malas evaluaciones por parte de la unidad de Control Interno.

En cuanto a su contrato de Prestación de Servicios a Honorarios, el cual se encuentra contenido en el Decreto Alcaldicio N°1187 de fecha 17 de febrero de 2021, se encuentran claramente consignadas sus funciones; “recopilación de antecedentes a un promedio de 150 familias mensuales, proporcionando atención, orientación y derivación”; “realizar visitas domiciliarias a un promedio mensual de 100 familias del sector rural” y “asistir a operativos sociales”, no obstante, y de forma desmedida y arbitraria Iveth Aravena le solicitó actividades y funciones adicionales, tales como, compilado presupuestario 2019, 2020 y 2021, para luego ser presentado por quien suscribe a la Directora Sra. Luz Karina López, tarea que le conllevó tiempo importantes dada la cantidad y precisión de la información que requerían -y digo adicionales- porque no dejé en ningún momento de realizar mis funciones establecidas por contrato, además del compilado presupuestario recién mencionado, otras actividades, como la coordinación de actividades del programa, coordinación semanal de las actividades del equipo, participación en reuniones, manejo de la estadística de evaluaciones y entrega de ayudas sociales, ingresos y retiros de bodega, coordinación con proveedores, evaluación a proveedores, recepción de ayudas sociales en bodega DIDECO, procesos de compra de ayudas sociales, procesos de pagos de ayudas sociales, coordinación con la Dirección de Operaciones para temas operativos de entrega de material árido, recepción de correspondencia, atención de público en oficina, atención a requerimientos de usuarios y dirigentes por llamadas y vía WhatsApp (esto en teléfonos personales, ya que nunca nos facilitaron un teléfono institucional, provocando que nuestros números de celular personal sean de conocimiento público y se estén recibiendo llamadas y mensajes a altas horas de la noche y fines de semana), atención a requerimientos vía correo electrónico de colegas y jefaturas, etc.

Su jornada laboral se alargó en forma desmedida, ya que de ser de 08:00 Hrs. a 17:00 Hrs., pasó a ser desde las 08:00 horas y hasta las 19:30 horas, sumando un total de 11 horas y media de trabajo de lunes a viernes, prácticamente sin horario de colación, a fin de avanzar, sin embargo, eran tantas las funciones que se avanzaba - pero no se terminaba- y dada su calidad de contratación a honorarios, no percibió remuneración alguna por el tiempo de trabajo extra, sumado a sábados que acudió a la oficina para continuar trabajando, lo anterior, todo en conocimiento de Iveth Aravena.

Respecto de sus antecedentes personales, soy una persona joven, 28 años de edad, sana; desde que ingresó al Municipio de Temuco se ha dedicado 100% al trabajo, ama su profesión y la ha ejercido con responsabilidad y cariño. Sin embargo, producto de los acontecimientos relatados, desarrollé malestares relacionados con contractura muscular, dolor de cabeza severo y adormecimiento del lado izquierdo de la cara. Acudí al servicio público de urgencia en cinco oportunidades, instancia donde solo recibí



tratamiento paliativo para el dolor y analgésicos, los médicos tratantes presumían contractura facial por estrés, con diagnóstico de cefalea del trigémino (musculo de la cara cercano al ojo, en mi caso del lado izquierdo, tremendamente doloroso). Frente al continuo dolor y malestar físico, debió recurrir a atención médica particular, específicamente, neurólogo, a quien pagó un bono de \$45.000 + \$22.420.-, adicionalmente, pagó escáner, resonancia magnética, angiografía de cerebro por un total de \$181.020.-, y además asumió enteramente su tratamiento farmacológico en la suma de \$80.177.-

Frente a este alto desembolso presupuestario, le informa que el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), entrega este tipo de servicios de manera gratuita, acreditándose una patología de origen laboral. En este contexto, consultó con la Sra. Iveth Aravena la posibilidad de una derivación al ISL para acceder a tratamiento gratuito, expongo textual: Maribel: “jefa necesito por favor que me derive al ISL”. Iveth: “¿servicio médico legal?” (Riéndose).

Maribel: “No, instituto de seguridad laboral”.

Iveth: “No, solo atiende accidentes laborales,

Maribel: “accidentes y enfermedades laborales”

Iveth: “podrías caerte y pegarte en la cabeza para derivarte al ISL” (riéndose).

Ante el acto de humillación y rotunda negativa, conjugado a su delicado estado de salud en ese momento, recurrió de manera personal e hizo el proceso administrativo de “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), el día 27/10/2021, fecha desde la cual se encuentra con atención médica, psicológica y farmacológica; actualmente se encuentra con licencia médica por un periodo de 45 días, con tratamiento medicamentoso a permanencia de: SERTRALINA 50mg (antidepresivo); CLOTIAZEPAM 10mg (ansiolítico); y en caso necesario KETOPROFENO 150mg (antiinflamatorio) y BREVEX 550mg (analgésico).

Dado a que por primera vez se enfrenta a un tratamiento tan invasivo, su organismo no tolera con normalidad la medicación, sufriendo los efectos secundarios de consumir antidepresivos y ansiolíticos, tales como, somnolencia, náuseas, mareos, angustia, sensaciones y malestares que considera injusto estar sobrellevando, ya que precavida y retiradamente solicitó de forma personal a Iveth Aravena la necesidad de aumentar la dotación de funcionarios al programa, sin embargo, no fue capaz de potenciarles con funcionarios fijos -no discute las desvinculaciones- pero creo que es tarea de posterior a una desvinculación y/o traslado reponer al profesional y no recargar a quienes van quedando. Finalmente, lo anterior, resultó en un desorden administrativo y presupuestario al interior del programa dada la falta de personal.

Con fecha 29/11/2021 el INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL ISL, resuelve calificar su patología como ENFERMEDAD PROFESIONAL, bajo la Resolución N°1427129, de la misma fecha.

Con fecha 03/12/2021, presentó carta al Sr. Alcalde para exponer la situación vivida, carta que aún no tiene respuesta, salvo el haber sido desvinculada. Dicha carta, la presentó por considerar que la situación vivida constituye conductas de maltrato, acoso, abuso de poder y hostigamiento laboral, de acuerdo a lo definido en el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo donde “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para



el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral". Y el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley N°18.883, que establece la prohibición a todo funcionario público de realizar actos de acoso laboral según establece el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo.

Actualmente continua con tratamiento medicamentoso, anteriormente indicado, con atenciones psicológicas, y neurológicas. Adjunto certificados y resolución ISL.

EL DANO: El actuar de la empleadora a través de los hechos realizados en su contra, y agravado por el no hacer nada para evitarlo por parte de la empleadora, le ha provocado un daño gravísimo en su salud, estando destruida psíquicamente; y un inmenso daño moral, todo ello producto del maltrato laboral y sobrecarga laboral a que fue sometida y cuyas consecuencias aún persisten, los perjuicios económicos sufridos, el costo familiar de la situación vivida, le ha provocado un sufrimiento y aflicción difícil de superar; y en relación a este daño a su salud y al daño moral sufrido le corresponde a la empleadora indemnizar los perjuicios que ello le ha ocasionado, en razón de lo dispuesto por el art. 69 de la Ley No16.744, siendo plenamente competente para su conocimientos los Juzgados del Trabajo en virtud de lo dispuesto por la letra f) del art. 420 del Código del Trabajo. Es por ello que demanda a título de indemnización por daño moral y psíquico a consecuencia del mal trato laboral sufrido y la excesiva sobrecarga de trabajo y hostigamiento sufrido y para cubrir todos los daños causados, la suma de \$5.000.000, o la suma que se determine.-

Y, en virtud de lo dispuesto por el no 3 del artículo 495, corresponde legalmente el solicitar simultáneamente con las indemnizaciones establecidas en los artículo 162, 163, y 171, las otras indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador, como sería en este caso, el indemnizar el daño moral causado.-

INDICIOS SUBORDINACION Y DEPENDENCIA

Dentro del haz de indicios que permiten determinar la existencia de subordinación y dependencia, cabe destacar entre otros la existencia de:

1. Se realizan las funciones en establecimiento de la Municipalidad con materiales proporcionados por dicha entidad.
2. Encontrarse jerárquicamente bajo la dirección y fiscalización directa del DIDECO y Jefatura Programas Asistencia Social Rural, debiendo rendir cuenta de las labores realizadas, encontrándose además sujeto a las órdenes e instrucciones de estos.
3. Cumplir con jornada de trabajo.
4. Único sustento económico, el pago de remuneraciones por medio de boletas de honorarios que le hacía la Municipalidad de Temuco.

NATURALEZA DE LOS CONTRATOS.

El problema resulta en determinar la calificación jurídica del contrato, si los hechos permiten calificarlo como contrato a honorarios o bien como un contrato de trabajo. La determinación de la naturaleza del contrato queda determinado por el cumplimiento de los elementos constitutivos de los respectivos contratos.

Este se puede definir "aquel en el que las dos partes se obligan recíprocamente la una a prestar un servicio por un tiempo determinado y la otra a pagar un honorario por este servicio, sin que la primera se encuentre respecto de la segunda bajo un vínculo de subordinación y dependencia".



En contraste, encontramos el contrato de trabajo definido en el artículo 7 del Código del Trabajo, estableciendo a su vez, el artículo 8 del Código del Trabajo que cualquier prestación en los términos del artículo anterior hará presumir la existencia de un contrato de trabajo. SIENDO ESTA UNA MANIFESTACION DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, según la cual debe primar por sobre lo estipulado o establecido en un contrato, lo ocurrido en los hechos.

Siendo los elementos constitutivos del contrato de trabajo:

a- La prestación de servicios personales; b- La existencia de una remuneración; c- El cumplimiento de jornada de trabajo; y d- La subordinación y dependencia.-

Es así como la subordinación y dependencia tipifica al contrato de trabajo y lo diferencia de los otros contratos en que se realiza una prestación de servicios (como es el caso del contrato de prestación de servicios civiles, y también de arrendamiento de servicios).

Es decir, la determinación del contrato, la calificación jurídica del mismo queda determinada por el cumplimiento de los elementos constitutivos del mismo y no por lo declarado por las partes.

No teniendo aplicación en materia laboral, la cuestionada doctrina de los actos propios, como ha sido además el criterio de la Corte de Apelaciones de Temuco. (Corte de Apelaciones de Temuco, 17/01/2011, 206-2010. N° Legal Publishing: 47483).

En cuanto al pago de honorarios, se ha determinado por la jurisprudencia que probada la subordinación y dependencia, las boletas de honorarios constituye remuneración para los efectos de determinar la existencia del contrato de trabajo.

Argumenta en doctrina respecto de la naturaleza de la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral.

DESPIDO INJUSTIFICADO:

En virtud de la existencia de una relación laboral entre mi persona y la Municipalidad de Temuco, y no un contrato a honorarios, queda claro que yo fui protagonista de un despido injustificado y/o carente de causal, toda vez que la demandada puso término a la relación laboral sostenida, mediante una comunicación sin que se señalara causal para mi despido, el cual se hizo efectivo a partir del 15 de agosto del año 2021; y esta terminación de contrato, después de constantes prorrogas y renovaciones, había necesariamente ser un contrato de trabajo de duración indefinido, al comunicar su despido, no se esgrime causal alguna ni fundamento a la desvinculación como se ha esbozado en el cuerpo de esta demanda, y como se probará.-

Por lo que de acuerdo al Artículo 168 del Código del Trabajo, al no invocarse causal alguna, este no se ajusta a lo dispuesto por el Código del ramo, siendo un despido injustificado. Cuestión importante, por cuanto, existiendo una relación laboral, y poniéndose término a esta sin la invocación de causal justificada, importa una sanción legal, además de todas las prestaciones a las que el empleador está obligado producto de haberse mantenido una relación laboral.

Que así las cosas, habiendo durado el vínculo contractual más de nueve años con conocimiento del empleador, y además habiendo más de seis renovaciones de un contrato de plazo fijo, es que la relación teniendo el carácter de laboral, solicito que se declare en la sentencia definitiva como una relación laboral de carácter indefinido y que por lo mismo se produzcan los efectos jurídicos propios de esta relación, todos regulados por el Código del Trabajo, esta es, el derecho al pago de indemnización por años de servicio, sustantiva de aviso previo, de feriados, del recargo legal respecto de la



indemnización por años de servicio, la declaración de despido injustificado, como asimismo la declaración de nulidad y la aplicación de la sanción respectiva, todas ellas solicitadas en las peticiones concretas de este libelo y por los montos allí indicados.

GARANTIA CONSTITUCIONAL VULNERADA E INCUMPLIMIENTO DE ASEGURAR UN AMBIENTE DE TRABAJO SANO Y SEGURO: De los hechos relatados, se infiere que en el marco y desarrollo de la relación de trabajo, la demandada perpetró actos que han afectado las garantías constitucionales del Art. 19 Inc. 1°, el derecho a la vida, integridad psíquica y física, y 19 N°4, el respeto y protección de la vida privada y honra de las personas, ambos de la Constitución Política del Estado, y ello, como consecuencia de actos ocurridos en la relación de trabajo. La primera garantía implica la prohibición de todo maltrato o actos que denigren a la persona del trabajador y que afecten su integridad psíquica. Es constituida de lesión psíquica y adversa a esa protección, la actividad de la empleadora por la implementación o desarrollo de **SOBRECARGA DE TRABAJO A SABIENDAS DEL DETERIORO QUE SE ESTABA CAUSANDO A MI SALUD.** La garantía del N°4, se afecta desde que la ley protege el derecho a la honra, desbaratado o destruido en las prácticas de someterme a humillaciones constante frente a todo el personal.-

La responsabilidad de la demandada fluye de lo dispuesto por los artículos 2o, 5o y 184 del Código del Trabajo. Precisamente el Artículo 184 del Código del Trabajo establece, entre las cargas del empleador, la de tomar todas las medidas para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. A su vez el artículo 5 incisos 1o dispone que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales, en especial, cuando pudieren afectar la intimidad, vida privada y la honra de las personas. El nuevo inciso 2o del Artículo 2 agregado por la ley 20.005 y modificado por la ley 20.611 en el Código establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Sin duda este precepto comprende todos los tipos de acoso, hostigamiento o asedio, en especial el acoso moral en razón de su actual redacción.-

El hecho que en forma constante se le produzca una sobre carga laboral, y que al hacer la trabajadora mención de ello y de que además estaba afectando a su salud, y a sabiendas el empleador insiste en esta sobrecarga laboral, e incluso la humilla al solicitar ayuda y asistencia médica como el ser enviada al ISL, precisamente me repercutieron y se centraron en mi salud mental, con el sufrimiento consecuente que experimenta quien se halla puesto en ese estado. Tan claro que me produjo enfermedad mental, lesiones psíquicas.-

La empleadora no sólo desconoció su deber contractual de protección sino que se convirtió en el agente del daño. El prof. Sergio Gamonal en su texto "El daño moral en el contrato de trabajo" (Lexis Nexis, ed. Sept. 2005) señala que "... Dado el poder de mando del empleador, este tipo de acoso (moral) puede ser extremadamente dañino, y la variedad de conductas que comprende es amplia, por ejemplo, no hablarle a la víctima, criticar su labor por correo electrónico enviado a los restantes trabajadores de la empresa, no darle trabajo, marginarla de las reuniones habituales, no entregarle implementos de trabajo, encomendarle un trabajo excesivo o imposible, etc. Con todo, un acoso laboral ha sido definido "como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad psíquica o física de la



persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo (Irigoyen, Marie, Bs, Aires, Paidós, 2001).

EL DANO: El actuar de la empleadora a través de los hechos realizados en mi contra por mis jefes directos, y por el no hacer nada para evitarlo por parte de las gerencias centrales de la empresa a sabiendas de lo que yo estaba sufriendo, me ha provocado un daño gravísimo en mi salud, estando destruida psíquicamente; y un inmenso daño moral, todo ello producto de la sobrecarga laboral a sabiendas del daño en mi salud que ello ocasionaba y cuyas consecuencias aún persisten, los perjuicios económicos sufridos, el costo familiar de la situación vivida, me ha provocado un sufrimiento y aflicción difícil de superar, más aún cuando hasta el día de hoy me encuentro en tratamiento médico; y en relación a este daño a mi salud y al daño moral sufrido le corresponde a la empleadora indemnizar los perjuicios que ello me ha ocasionado, en razón de lo dispuesto por el art. 69 de la Ley No16.744, siendo plenamente competente para su conocimientos los Juzgados del Trabajo en virtud de lo dispuesto por la letra f) del art. 420 del Código del Trabajo. Es por ello que demando a título de indemnización por daño moral y psíquico a consecuencia de la enfermedad sufrida a consecuencia del actuar de la parte empleadora y para cubrir todos los daños causados, la suma de \$5.000.000, o la suma que se sirva determine.-

Y, en virtud de lo dispuesto por el inciso 2o del artículo 171, corresponde legalmente el solicitar simultáneamente con las indemnizaciones establecidas en los artículo 162 y 163, las otras indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador, como sería en este caso, el indemnizar el daño moral causado.-

PETICIONES CONCRETAS.

- 1) Se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, es decir, entre doña MARIBEL DEL CARMEN LAGOS COLIQUEO con la MUNICIPALIDAD DE TEMUCO como empleador desde el 01 de julio del año 2014 y hasta el 31 de diciembre del año 2021.
- 2) De ordene el pago de cotizaciones previsionales y seguro de cesantía entre el mes de julio del año 2014 al mes de diciembre del año 2021, o los que estime el tribunal.-
- 3) Se declare que el despido ha sido injustificado, ordenando el pago de:
 - a) Indemnización por 8 años de servicios, por la suma de \$6.962.072.-
 - b) Incremento 50% artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, la suma de \$3.481.036.-
 - c) Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$870.259.-
 - d) Feriado legal 2020 a 2021, la suma de \$609.181.-
 - e) Feriado proporcional, la suma de \$304.591.-
- 4) Indemnización de perjuicios por daño moral por la suma de \$5.000.000; o lo que se fije con arreglo a derecho.-

Pide tener por deducida demanda de DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES, en contra de su ex empleador, la MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, y, acogiéndola en todas sus partes determine, declare la existencia de una relación laboral desde el 1º julio del año 2014 al 31 de diciembre del 2021, o por el tiempo que se estime de derecho, declare que fue objetos de malos tratos y sobrecarga laboral que provoco su enfermedad profesional, y se condene a la demandada, al pago de las cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía, mas indemnización por años de servicios, indemnización sustitutiva de aviso previo feriado legal, y el daño moral ocasionado por la enfermedad que sufro de origen laboral, con sus respectivos reajustes e intereses, o a las



sumas y montos que se estime ajustados a derecho, todo con expresa condena en costas.-

TERCERO: Que don Federico Héctor Campos Sandoval, por la demandada en representación de la Municipalidad de Temuco, previo a contestar la demanda, OPONE LA EXCEPCION DEL ART. 303 No 1 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, alegando la incompetencia absoluta del tribunal por la vía de la declinatoria, que fue rechazada de plano en la audiencia preparatoria.

Contesta la demanda de declaración de existencia de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado, y cobro de prestaciones laborales, interpuesta en contra de su representada por doña MARIBEL DEL CARMEN LAGOS COLIQUEO, solicitando su rechazo.

Niega expresamente todos y cada uno de los hechos, presupuestos facticos, y pretensiones del demandante, por no ser efectivos, especialmente los que se señalan a continuación:

1. No es efectivo que el demandante se haya desempeñado bajo vínculo de subordinación y dependencia en el Municipio en los periodos señalados en la demanda
2. No es efectivo que el actor tuviera jefatura directa.
3. No es efectivo que el demandante cumpliera horario. La referida no mantenía un horario de trabajo estable, ya que las actividades eran organizadas por la demandante.
5. No se trata de labores habituales de una municipalidad.
6. No es efectivo que se haya despedido de manera irregular al actor.
7. No es efectivo los montos señalados por el actor y que se adeuden prestaciones previsionales al actor
8. No es efectiva la supuesta remuneración que señala el actor.
9. No es efectivo que exista relación causal entre el daño invocado por la actora y los actos desplegados por el empleador

Nunca la demandante se ha desempeñado bajo un vínculo de subordinación y dependencia, en los términos del 7o del Código del Trabajo para con su representada y nunca se ha suscrito un contrato de trabajo.

Los contratos de prestación de servicios obedecen a contratos a honorarios firmados por la autonomía de las partes de acuerdo a las facultades conferidas a los Órganos de la Administración del Estado y para el caso puntual lo dispuesto en el artículo 4 de la ley N° 18.883, que aprueba "Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales".

Ahora bien, de acuerdo a la misiva antes señalada, se debe necesariamente remitir a la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695, que regula a estos servicios públicos y sus actividades habituales, siendo de la esencia descartar que la persona del demandante este contratado para estas funciones en calidad de Honorarios, para recién entrar a ver la posibilidad de una relación laboral.

Esta apreciación nace de reciente jurisprudencia que se ha abocado a crear contratos de trabajos en los Órganos de la Administración del Estado, pero creyendo en el efecto relativo de estas que no son vinculantes al poder judicial al momento de resolver las cuestiones que se le presentan para su conocimiento y fallo.

EN CUANTO A LOS HECHOS



1.- Que, la relación de doña MARIBEL DEL CARMEN LAGOS COLIQUEO, con su defendida como antes senñale´era bajo la modalidad honorarios según faculta el artículo 4 de la ley N° 18.883, que aprueba “Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales”, según dan cuenta de los decretos y contratos de prestación de servicios.

2.- Efectivamente como se menciona anteriormente doña MARIBEL DEL CARMEN LAGOS COLIQUEO, fue contratada bajo la modalidad “honorarios” según las facultades otorgadas en el citado cuerpo legal, mediante sendos Decretos Alcaldicio.

3.- En su demanda ha ejercido una acción por despido injustificado, nulidad del mismo y cobro de prestaciones, por el cual debera´acreditar la existencia de la relación laboral.

4.- Que, las funciones realizadas en cada contratación fueron variando en cuanto a sus funciones

5.- Como se podra´apreciar, existen distintos programas en las distintas contrataciones respecto del demandante, por lo cual se puede establecer, que no existio´continuidad respecto de los servicios prestados, sino que la contratación obedecio´a las necesidades específicas de la Municipalidad, por lo que es dable entender que dichas actividades se pueden subsumir en las que establece el art. 4 de la Ley 18.883, asi´lo ha establecido jurisprudencia sobre esta materia que señala: “En dichas condiciones, esta Corte estima que los hechos establecidos se subsumen en el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 18.883, en la medida que se trato´de cometidos específicos circunscritos en tiempo y especificidad de manera suficiente para satisfacer los requisitos normativos, de modo que no se ha cometido error alguno en la calificación contenida en el fallo que se revisa” (Corte de Apelaciones de Santiago, 18 de octubre de 2018, Rol 827-2018). En el mismo sentido: “Sobre la base de los hechos establecidos precedentemente, el sentenciador concluyo´que los servicios que prestaban los actores eran por un cometido específico y por tanto se encuadraba dentro de una de las hipótesis del artículo 11 de la Ley 18.834, siendo improcedente aplicar las instituciones y normas del Código del Trabajo, Por lo anterior, rechazo´la demanda” (Corte de Apelaciones de Santiago, 3 de abril de 2019, Rol 3413-2018).

Asi´, como podra´apreciarse, todos los programas en los cuales desempeño´funciones la demandante, se trata de programas específicos, en que, como profesional, debia´realizar las diferentes gestiones encomendadas en su contrato a honorarios, sin vínculo de subordinación, ni dependencia, ya que estas actividades se subsumen en el artículo 4 de la ley 18.883.

6.- Finalmente, independiente de esto último, no existe la obligación de por parte de la Municipalidad de pagar las cotizaciones previsionales cuando se suscribe en base a Honorarios en dicha obligación de conformidad a la Ley 20.225, dictada con fecha 11 de marzo de 2008.

EN CUANTO A LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS

Señala la Corte de Valparaíso en causa Rol 388-2017 que: “No obstante lo anterior, evidentemente es posible plantearse la posibilidad de que una municipalidad contrate a una persona natural bajo la modalidad de honorarios, sin que concurra ninguno de los supuestos facticos que establece la ley, es decir, más alla´de la habilitación legal establecida por la Ley N°18.883, como lo sugiere la sentencia del tribunal a quo en este caso. Sin embargo, en tal evento, la municipalidad respectiva estaria´actuando fuera del ámbito permitido por la ley, por no sujetarse a las reglas establecidas en esta materia, lo



que tornaría ilegal el acto administrativo formal por el que se aprobó la contratación, lo que no produce, sin embargo, el efecto de alterar la calificación jurídica del contrato de honorarios y su reconversión automática en un contrato de trabajo, como pareciera entenderlo el tribunal a quo.

En efecto, la actuación ilegal de una municipalidad, si así se estableciera por una decisión firme, no puede generar como consecuencia la celebración de otro acto ilegal, como sería la celebración de un contrato de trabajo tácito al margen de la ley, ya que esto último, como ya se señaló, está prohibido por regla general para las municipalidades en nuestro ordenamiento jurídico. Lo anterior es sin perjuicio, evidentemente, de la eventual responsabilidad administrativa y civil que pudiera imputarse a los funcionarios y a la propia municipalidad por la comisión de estos ilícitos.”

EN CUANTO A LA NULIDAD.

Como ya ha sido reiteradamente establecido por la jurisprudencia, esta sanción no procede; ya que, esta procede cuando el empleador descuenta y no paga las cotizaciones. Ambos presupuestos son inexistentes, toda vez que deben ocurrir previamente al juicio. Y en el caso en cuestión, en el mejor de los casos podría asumirse la obligación con la dictación de la sentencia, que en opinión de quien redacta son improcedentes si se aplica la legislación existente de conformidad a la Ley 20.225, dictada con fecha 11 de marzo de 2008, en plena vigencia, donde todos los prestadores de servicios están cotizando lo que también se debe complementar con la Ley N 21.113, de fecha 02 de febrero de 2019.

En efecto, la cláusula 13 del contrato establece que las partes acuerdan, atendida la calidad de trabajador independiente del prestador, que le corresponderá al actor efectuar las cotizaciones previsionales del Decreto Ley 3.500 de 1980, conforme a las normas de la Leyes 21.255 y 20.894., por lo que no sería procedente la aplicación de la sanción de nulidad en contra de la municipalidad, ya que no ha operado el descuento respecto de la persona que ha operado bajo la modalidad honorario.

En conclusión, la demanda deberá ser rechazada en todas sus partes.

EN CUANTO A LA INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD

Respecto de la culpa del supuesto empleador en la existencia de la enfermedad anteriormente señalada, la demanda es confusa. Se citan una larga letanía de hechos, pocos de los cuales pueden llegar a ser acreditados en juicio, asemejándose las alegaciones más a una denuncia por vulneración de derechos fundamentales o acoso laboral que a una enfermedad profesional, confundiendo de este modo los procedimientos, sin que la demanda llegue a concentrarse en el incumplimiento del deber de cuidado o seguridad.

Respecto a los supuestos malos tratos no es posible establecer ningún acto del empleador que pueda ser calificado como hostigamiento en contra del actora, que importara un alejamiento del deber de cuidado, más allá de las valoraciones que la demanda realiza de los hechos descritos, lejanos también en la entidad, gravedad y conexión que se pretende por el demandante en relación a su enfermedad profesional.

Respecto de los hechos que derivan en la supuesta enfermedad de la actora, es necesario una vez más recordar que el demandante no ejerce una acción de tutela laboral, vía idónea para esta reclamación, pretendiendo su ventilación en una acción con una finalidad y naturaleza jurídica diferente, como es la acción indemnizatoria por enfermedad profesional.



El demandante parece entender que la sola existencia de la declaración de enfermedad laboral genera el derecho a la indemnización. El hecho que se declarara tal enfermedad es solo uno de los requisitos y tiene como primer efecto la cobertura del seguro de enfermedades profesionales de la Ley 16.744, pero no implica el establecimiento automático de la responsabilidad del empleador, como si se tratara de responsabilidad objetiva.

Por lo demás, se niegan todos los hechos señalados en el libelo, ya que no son efectivos

Pide tener por contestada la demanda de reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, despido, despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por el demandante, en lo principal y, en definitiva, rechazar el libelo en todas sus partes por ser improcedente, con expresa condena en costas, declarando, en virtud de lo expuesto en esta presentación, lo siguiente:

1. Que la demandante se desempeñaba a honorarios, prestando servicios específicos y determinados.
2. Se rechace la demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido ilícito, pago de imposiciones, nulidad del despido y cobro de prestaciones.
3. Que, asimismo, se rechace la demanda, siendo improcedente pronunciarse sobre el despido injustificado, y cobro de prestaciones laborales, como también por no existir las causales de despido alegado por el actor ni una relación de naturaleza indefinida entre las partes, conforme a lo expuesto en el cuerpo de esta contestación, sino más bien término anticipado de contrato.
4. En cuanto a la Ley Bustos, solicitamos se rechace la pretensión del demandante, por no haber existido morosidad imputable a esta parte, quien actuó en el marco de la buena fe impuesta por una contratación de naturaleza civil en la cual no podría prosperar la sanción por descuento y apropiación de remuneraciones no enteradas en los fondos previsionales.
5. Que, No existe despido Injustificado, solo término anticipado por aplicación de la causal establecida en el contrato a honorarios suscrito por las partes.
6. Que no se adeudan prestaciones e indemnizaciones de ninguna naturaleza y bajo ningún concepto.
7. Que no existe un incumplimiento del deber de cuidado por parte de mi representado, y tampoco existe nexo causal entre el supuesto daño del actor con la conducta de su representado
7. Que se condene en costas a la parte demandante.

CUARTO: Que celebrada la audiencia preparatoria en presencia de las partes, el tribunal en relación a la excepción de incompetencia absoluta deducida por la demandada, siendo de competencia de este Tribunal determinar frente a qué tipo de vinculación se encuentra la actora y la demandada, lo que quedará para definitiva, se rechaza sin costas la excepción de incompetencia planteada.

El Tribunal propuso bases para lograr a un acuerdo, consistente en el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, feriado y una suma adicional por la presunta enfermedad profesional, lo que suma un total de \$10.500.000.- y este no se produce.

Se fijaron los siguientes:



HECHOS A PROBAR:

- 1.- Existencia de relación laboral entre las partes, funciones restadas por la demandante, fecha de inicio y término, lugar en que se prestaban los servicios, existencia de una jornada de trabajo, remuneración, monto de esta, regularidad, exclusividad y continuidad en la prestación de los servicios y en el pago, vigilancia o supervisión de la parte demandada sobre la demandante y demás elementos que configuren una relación en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo o en su caso efectividad de regirse por el artículo 4 de la ley 18.883.
- 2.- En el evento de acreditarse relación laboral, efectividad de las cotizaciones previsionales están pagadas y que al término de esta se contabilizo´ el feriado legal o proporcional en su caso. Montos adeudados por estos conceptos.
- 3.- En el caso de acreditarse relación laboral, causal de término de esta, hechos que la justifiquen y efectividad de haberse cumplido con los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo.
- 4.- Origen de la enfermedad que padece la actora, forma en que esta se vincula con las funciones que desarrollaba para la demandada. Tipo de enfermedad, tratamiento y medicación que ha debido seguir producto de esta enfermedad. Medidas que haya adoptado la demandada respecto a la situación de la actora en el evento de haber tomado conocimiento de estas dolencias.
- 5.- Efectividad de haber sufrido un daño la demandante.
- 6.- Relación de causalidad entre una acción u omisión dolosa o culpable por parte de la demandada y el daño experimentado por la actora.
- 7.- Naturaleza y monto del daño sufrido por la actora.

QUINTO: Que las partes rindieron la siguiente prueba:

I.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

- 1.- Decreto N°169 de fecha 14 de Enero de 2016, junto a su respectivo Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios de fecha 04 de Enero de 2016;
- 2.- Decreto N°533 de fecha 18 de Enero de 2018, junto a su respectivo Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios de fecha 10 de Enero de 2018;
- 3.- Decreto N°1409 de fecha 08 de Febrero de 2019, junto a su respectivo Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios de fecha 15 de Enero 2019;
- 4.- Boletas de Honorarios Electrónicas de Enero a Diciembre de 2019;
- 5.- Boletas de Honorarios Electrónicas de Enero a Diciembre de 2020;
- 6.- Boletas de Honorarios Electrónicas de Enero a Octubre de 2021;
- 7.- Informe Neurológico de la Doctora Diana Fookes Curti de fecha 30 de Diciembre de 2021;
- 8.- Informe Médico del Doctor Raúl Andrade Loser de fecha 31 de Diciembre de 2021;
- 9.- Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N°16.744 del Instituto de Seguridad Laboral de fecha 29 de Noviembre de 2021,
- 10.- Informe de Comité de Calificación del Instituto de Seguridad Laboral de fecha 28 de Noviembre de 2021, dos Dato Medico CCMM de Clínica RedSalud de fechas 09 de Noviembre de 2021 y 25 de Noviembre de 2021;
- 11.- Decreto N°4298 de fecha 14 de Julio de 2014, junto a su respectivo Contrato



- de Trabajo de fecha 01/07/2014;
- 12.- Decreto N°5948 de fecha 03 de Octubre de 2014, junto a su respectivo Anexo Contrato de Trabajo de fecha 29 de Septiembre de 2014;
 - 13.- Decreto N°8726 de fecha 27 de Noviembre 2015, junto a su respectivo Contrato de fecha 01 de Octubre de 2015;
 - 14.- Decreto N°1452 de fecha 03 de Febrero de 2020, junto a su respectivo Contrato de fecha 06 de Enero de 2020;
 - 15.- Decreto N°1187 de fecha 17 Febrero de 2021, junto a su respectivo Contrato de fecha 29 de Enero de 2021;
 - 16.- Documento de acreditación de funcionaria de la Municipalidad de Temuco;
 - 17.- Permisos Único Colectivo, para el desplazamiento por comunas en cuarentena en el cumplimiento de sus funciones;
 - 18.- Certificado de Fonasa de fecha 22 de Diciembre de 2021;
 - 19.- Certificado de Cotizaciones AFP Uno de fecha 22 de Diciembre de 2021; 20.- Certificado de Afiliación de AFC de fecha 22 de Diciembre de 2021;
 - 21.- Informe Anual de Boletas de Honorarios Electrónicas correspondiente al año 2016;
 - 22.- Informe Anual de Boletas de Honorarios Electrónicas correspondiente al año 2017;
 - 23.- Informe Anual de Boletas de Honorarios Electrónicas correspondiente al año 2018;
 - 24.- Informe Anual de Boletas de Honorarios Electrónicas correspondiente al año 2019;
 - 25.- Informe Anual de Boletas de Honorarios Electrónicas correspondiente al año 2020;
 - 26.- Informe Anual de Boletas de Honorarios Electrónicas correspondiente al año 2021;
 - 27.- Finiquito del Trabajador de fecha 30 de Septiembre de 2015.

CONFESIONAL: Desiste.

TESTIMONIAL

1. **Viviana Huenchuñ Gallegos**, Trabajadora Social, RUN 17.727.215-9. Conoce las partes del juicio, conoce a la actora porque testigo estuvo realizando práctica en la municipalidad de Temuco 2011 al 2015 en el 2011-2012 y la vio trabajando en orientación social. Se reencontró en el 2016 cuando estuvo el Programa de Asistencia Social Rural ambas trabajaban en Dpto. social de Municipalidad, compartieron oficina en el programa, le facilitaban oficina, escritorio y PC, la coordinadora era María Alejandra Mendoza, ella supervisaba horario de entrada y salida, revisaba salida a terreno, la entrega de alimentos, materiales de construcción, las rutas la veía la coordinadora María Alejandra, era la encargada de hacer las rutas, ver quienes se evaluaban. La jefe era Alejandra Mendoza, la coordinadora, dependía de Dpto. Social y el alcalde jefatura mayor Cuando salían a terreno, había una bitácora, lo hacían con en vehículo municipal con un conductor funcionario municipal se ingresaba hora de salida, de llegada, los datos de la profesional y a quienes se visitaba. Se registraba la salida a terreno, los lugares y hora de llegada. Con la pandemia se realizaron muchas ayudas sociales en junio de 2020 se entregaron cajas de alimentos a sector rural. Se coordinaba con los dirigentes el horario de entrega, con las redes sociales, ella utilizaba



un teléfono personal para coordinar con familia y dirigentes. En abril de 2021 estuvieron sin coordinadora y después asumió Maribel interinamente la coordinación de Programa porque llevaba 6 años en él, se reconoció su labor, estuvieron un mes aproximadamente sin coordinadora, menciona a todas las que asumieron Adriana Navarrete, Marcela Curihual, Paola Terán, Marcela Garrido que estuvo un día, a fines de octubre Marta Mora. Durante todo ese lapso en que estuvo desorganizado del programa también le correspondió a Maribel asumir labores administrativas, compras, ayudas, hacer rendiciones. Entre medio asumió el nuevo alcalde. Las nuevas jefaturas la contactaron para que mostrara lo que había sido el programa desde el 2019 a 2021, hacer informes, gráficos y tuvo sobrecarga laboral, comenzó a presentar cansancio, ya no se respetaba horario, Maribel no almorzaba e incluso la testigo trataba de ayudar se iban como a las 20:00 horas en que la llegaba a echar el guardia porque tenía que cerrar el edificio, iba los días sábados lo que consta en los correo tenía cansancio, no dormía, iba a urgencia por dolores, de cabeza adormecimiento de cara, tuvo que costear especialistas consultas, exámenes en forma particular, ella pidió a la Srta. Ivette que la derivaran a ACHS y no la consideraban hasta que llegó al ISL en forma particular, la derivaron a la Clínica Mayor y estuvo recibiendo atención psicológica y médica en noviembre del año pasado se le diagnosticó enfermedad laboral y en diciembre fue desvinculada, estando con licencia, sin causa, no le dieron las razones, no recibió carta porque vive en sector rural. Tenían horario de 8 a 17 horas, con una hora de colación después por la pandemia el horario cambió, salían a las 20:00 horas. Ella estaba contratada como trabajadora social visitas y evaluaciones en terreno, y después con el cambio constante de coordinadora le correspondió asumir y le pedían que hiciera mapa comparativo, para determinar cuántas ayudas se habían entregado en alimentos, mediaguas, estanque, efectuar un trabajo administrativo que ella no sabía, buscar información en carpetas revisar tema de compras, ir de Dideco a la municipalidad para hacer seguimiento de compras, revisar la matriz de compras, hacer seguimiento coordinar las ayudas, con coordinador de bodega, con las familias. Las órdenes se las daba la jefa de Dpto. Social, Srta. Ivette Aravena, porque no tenían coordinadora permanente, la de turno le daba las instrucciones para coordinar entrega y que debía avisarle de todo lo que hace, porque le supervisaba todas sus actividades. CONTRAINTERROGADA conoce a la demandante desde 2012 cuando trabajaba como administrativa en estratificación social en Dideco desde el 2012 cuando testigo realizaba práctica. Maribel estuvo en estratificación social, en educación estuvo en el 2015, En del Programa de Asistencia Social Rural en el 2016. Los Programas de Ayudas Sociales Paliativas, eran programas anuales y dependían del Dpto. social, pero eran de carácter permanente, si se iba una colega, se contrataba a otra, ambas trabajaron juntas en el Programa de Asistencia social rural en que ingresó la demandante el octubre de 2016 hasta el 2021 y estuvo testigo desde agosto de 2019 a 2021.

2. **María Alejandra Mendoza Muñoz**, Asistente Social, RUN 15.653.382-3. Testigo entro el 2012 a trabajar en la municipalidad y allí conoció a la demandante y en el 2016, a mediados, comenzaron a trabajar en el programa de asistencia social rural, cumplían las mismas funciones, realizar evaluaciones por ripio, evaluaciones por estanque, ayudas sociales paliativas, entrega de pañales, alimentos y hacían evaluaciones. En el 2019 asumió como coordinadora y Maribel era su mano derecha siempre la destacó con los jefes porque es una muy buena profesional, nunca tuvo queja de comunidades y



trabajaban con 130 comunidades indígenas, debían cumplir horario de 8 a 17, pero en época de pandemia no alcanzan a hacerlo todo y no alcanzaban a cumplir horario y se quedaba hasta las 19:00, Maribel ni siquiera almorzaba porque era muy comprometida con la pega, estaban en la Dideco Bulnes esquina Bilbao en ese lugar tenía su escritorio PC. A testigo le correspondía hacer cumplir el horario. Estuvo de coordinadora en octubre de 2019 hasta abril de 2021 cuando asumió el alcalde interino, la sacaron de coordinación y la mandaron a otro programa y quedó Maribel, Viviana y otra colega María Olga, un Dpto. de 6 personas quedó a cargo de 3, pero la sobrecarga se la llevaba Maribel. La vio que no estaba bien, colapsada de pega, cuando eran seis integrantes, ya era poco, con tres era peor, se les imponía este exceso de trabajo la nueva encargada del Dpto. Social, las ayudas sociales entregadas se registran en CRECIC, programas digitales que maneja a municipalidad. Cuando se sale a terreno se escribía en la bitácora del chofer en que se colocaba donde estuvo, que se hizo y firmaba. La coordinadora le indicaba cuando debía salir a terreno. Los dirigentes le mandaban cartas correo, whatsapp que debía contestar, en pandemia se coordinaba la Dideco con carabineros para sacar el pase de movilidad. MARIBEL iba los sábados también CONTRAINTERROGADA A Maribel le daban trabajo que correspondía a los administrativos señala que cuando sacarían a testigo de coordinación colocaron a otra asistente social que no sabía la funciones y Maribel perdía mucho tiempo explicándole y cambiaron muchas veces de coordinadora, a testigo la sacaron en abril de 2021, cumplía esa función porque es profesional, por ética y para tener un bien ambiente de trabajo vio a la demandante en Programa de estratificación, Programa de Cuidados Sociales Paliativos en el 2015 antes de llegar el 2016 al programa de ayuda rural tenían las mismas funciones. Maribel le comento que había estado también en educación

EXHIBICION DE DOCUMENTOS:

1.- Dos decretos con sus respectivos contratos de prestaciones de servicios, correspondientes al año 2017. No se exhiben. Se hace efectivo el apercibimiento.

OFICIO:

1.- INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL. Se incorpora.

PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDADA:

DOCUMENTAL:

1.- Hoja de vida de la demandante.

CONFESIONAL: Comparece absolviendo posiciones la demandante doña **Maribel Del Carmen Lagos Coliqueo**. Se le pregunta en que programas trabajó en el 2012 con contrato de trabajo bajo el alero de Dideco Programa de estratificación social, actualmente registro social de hogares. En esa época era estudiante. Después estuvo en Educación el año 2014 y parte 2015 en la escuela municipal, Boyeco como paradocente y trabajo administrativo, que colaboraba con el cuidado de los chicos, continuamente, después fue contratada para Programa de Ayuda Sociales Paliativas, pero en el papel estaba en Estratificación Social, porque la municipalidad tiene problemas presupuestarios, en el 2016 cumplió funciones como profesional aunque cumplió labores en Programa de Asistencia Social Rural. Se tituló en 2015. Antes trabajaba y estudiaba.

EXHIBICION DE DOCUMENTOS:



- 1.- Exhibición de formulario 22 de declaración de renta ante el SII de los años 2015 al 2021. No se exhiben. No se hace ninguna observación a la misma.
- 2.- Exhiba las declaraciones de renuncia a cotizar ante el SII o, en su defecto, el porcentaje que cotizó el demandante. No se exhiben. No se hace ninguna observación a la misma.

I.- En cuanto a la existencia de relación laboral

SEXTO: Que resulta un hecho acreditado que la actora fue contratada por la I. Municipalidad de Temuco conforme a contrato de 1 de julio de 2014, en su calidad de técnico en nivel medio en administración para desempeñarse en las funciones de administrativo paraprofesor en la escuela Boyeco, con duración hasta el 2 de octubre de 2014, aprobado por Decreto Municipal N° 4298 de 14 de julio de 2014. Mediante Decreto Municipal 5948 de 3 de octubre de 2014, se aprueba anexo de contrato de trabajo desde el 3 de octubre de 2014 hasta el 30 de septiembre de 2015.

Que la existencia de la relación laboral, por el periodo posterior, hasta diciembre de 2021, es un punto que resulta discutido, esto es, la naturaleza del vínculo jurídico que unió a las partes, pues la demandante señala que el periodo que trabajó lo hizo vínculo de subordinación y dependencia mediante supuestos o ficticios contratos de honorarios que en realidad corresponden a contratos de trabajo, en tanto la demandada manifiesta que no estamos frente a una relación laboral, sino que ella estaba sujeta a un estatuto jurídico diferente propio de un contrato de trabajo, sino que se rige por las normas del contrato de honorarios que se rige por sus propias estipulaciones.

SEPTIMO: Que el artículo 4 de la Ley 18.833, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, contempla en su artículo 4, que 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. 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 le serán aplicables las disposiciones de este estatuto.

OCTAVO : En lo que atañe a la calificación de relación laboral al vínculo que ligaba a la actora con la Municipalidad de Temuco, se debe tener presente los documentos acompañados por la parte demandante entre ellos decretos alcaldicos que aprueban contratos de honorarios de la actora, aunque no se acompañó el del año 2017 y no fue exhibido por la demandada a requerimiento de la actora, si se acompañaron aquellos comprendidos durante el vínculo que ligó a las partes, desde octubre del año 2014 a 31 de diciembre de 2021, detallados por la demandante en su prueba documental:

Mediante **Decreto 8726 de 27 de noviembre de 2015** se aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios, de 1 de octubre de 2015, celebrado entre la Municipalidad de Temuco y la actora en calidad de asistente social, desde el 1 de octubre de 2015 al 31 de diciembre de 2015, con honorarios de una cuota de \$734.000 y dos cuotas de \$698.000, en la función de realización de actividades en el Programa de ayudas sociales paliativas: recopilar la documentación en terreno sobre antecedentes personales, económicos y sociales en forma mensual de 40 familias



aproximadamente, realizar fichas de informes sociales para la entrega de ayuda sociales paliativas, atender un promedio de 30 usuarios que asistente a los diferentes operativos de atención oftalmológica.

En la cláusula cuarta de ordena deducir el impuesto correspondiente de los honorarios previa presentación de boletas de honorarios y deberá adjuntarse informe de la función realizada por el prestador y visada por el Director de Desarrollo Comunitario. Se establece que tiene derecho a beneficio de seguro de accidente contratados por la municipalidad del honorario pactado, se retendrá el porcentaje de impuesto a la renta, en la cláusula sexta se establece respecto de la supervigilancia y fiscalización que el cumplimiento y supervisión del servicio encomendado y cada uno de los cometidos, será supervigilado y fiscalizado por el Director Municipal responsable. Además este Director deberá cumplir con la obligación de registrar el permiso especial de suspensión de los servicios contratados conforme al artículo 8 que se refiere a los permisos especiales para la suspensión de los cometidos contratados, en el artículo 9 se establece que si por necesidad y requerimiento de la municipalidad del prestador debe concurrir a una actividad de capacitación relacionada con los servicios contratados el costo será de cargo municipal, en el artículo 10 se establece la devolución y pagos que se indican, movilización y gastos de alimentación, en el artículo 11 se deja establecido que podrá recibir el prestador elementos de seguridad disponibles para el desempeño de su funciones.

Contrato de prestación de servicio de 4 de enero de 2016 en que la actora en su calidad de asistente social desempeña actividades en el Programa Aplicación y actualización ficha social en las funciones que indica, con duración hasta el 31 de diciembre de 2016 , una cuota de \$764.162 y 11 cuotas de **\$727.162** . se debe deducir el impuesto, previa presentación de boleta de honorarios y adjuntar un informe del prestador visado por el director de desarrollo comunitario. Demás clausulas idénticas.

Decreto 588 de 18 de enero de 2018 que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios de 10 de enero de 2018, para desempeñarse en su calidad de trabajadora social en la realización de actividades del Programa de Asistencia Social Rural que involucra de enero a noviembre recopilar antecedentes a un promedio de 150 familias que acuden al Programa de Ayudas Sociales Paliativas, proporcionar atención, orientación y derivación, de marzo a diciembre realizar 10 reuniones mensuales de dirigentes del sector rural y directivas de comunidades indígenas para difundir beneficios municipales de abril a octubre asistir a 3 operativos dirigidos a familiares del sector rural, con duración de 2 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018, honorarios consistentes en el pago de 12 cuotas de **\$796.425**. Demás cláusulas idénticas.

Decreto 1409 de 8 de febrero de 2019 que aprueba contrato de prestación de servicio a honorarios de 15 de enero de 2019, para desempeñarse en su calidad de trabajadora social, en la realización de actividades en el Programa Ayuda Social Paliativa en las mismas funciones ya señaladas previamente, duración desde 2 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019, con el pago de 12 cuotas de **\$824.300**. Demás cláusulas idénticas.

Decreto 1452 de 3 de febrero de 2020 que aprueba el contrato de prestación de servicios a honorarios celebrado entre la actora y la municipalidad para desempeñarse en su calidad de trabajadora social en la función de Realización de actividades en el



Programa de Asistencia Social Rural. Idénticas labores ya descritas, con duración de 2 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, por honorarios por 12 cuotas de **\$847.380**. Demás cláusulas idénticas.

Decreto 1187 de 17 de febrero de 2021 que aprueba contrato de prestación de servicios a honorarios de la actora para desempeñarse en su calidad de asistente social en el Programa Asistencia Social Rural, idénticas labores, con duración de 4 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 y honorarios por 12 cuotas de **\$870.259**. idénticas funciones y cláusulas.

NOVENO: Que con los contratos de honorarios se acredita además la forma y modalidad en que se cumplían los servicios, asimismo los derechos y obligaciones que derivaban de dichos contratos para la persona contratada, indicando sin variación y genéricamente las tareas a realizar, y para recibir el pago por los servicios prestados debía emitir una boleta de honorarios respectiva junto con un informe de la función realizada por el prestador y visada por el Director Municipal responsable de su contratación; se acredita asimismo del propio contrato y las boletas de honorarios, que por la ejecución del servicio contratado recibía una retribución mensual al dividirse el monto global pactado en las cuotas pertinentes.

DECIMO: Que en relación a la prestación de servicios a honorarios desempeñada por la actora desde 1 de octubre de 2015, se analizara los términos del artículo 4 de la ley 18.833.

A.- **Que se trate de un profesional o técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias.** La demandante es Trabajadora social

B.- **Que se trate labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad:** Requisito que no se cumple, desde que se desempeñaba en la realización de distintos Programa de Asistencia Social Rural y Programa de Ayuda Social Paliativa, con funciones idénticas, que no pueden calificarse de accidentales.

C.-**Contratación para cometidos específicos conforme a las normas generales.** Si bien en cada contrato de honorarios se indica que se le contrata para cometidos específicos, lo cierto es que las funciones que comprende se mantienen sin mayor variación, como se ve en las resoluciones, que la actora acompañó de los años 2015, 2016. 2018, 2019 , 2020 y 2021.

UNDECIMO: Que de esta forma es posible concluir que no se trata de labores accidentales o un cometido específico. En efecto, teniendo presente que conforme al artículo 118 inciso cuarto de la Constitución Política de la Republica establece que las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público , con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunicad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna. En las especie, las actividades desarrolladas por la actora se enmarcan dentro de los Programas de ayuda social que brinda la municipalidad a fin de recopilar antecedentes personales económicos y sociales de las personas que acuden al programa, realizar fichas e informes sociales para entrega de ayudas sociales paliativas atención de usuarios en operativos sociales, brindar orientación brindar atención, orientación y



derivación, mediante entrevistas de usuarios para que puedan optar a beneficios municipales y estatales, realizar visitas domiciliarias a las familias que acuden al programa, reciban información para que puedan optar a beneficios municipales y estatales para mejorar condiciones de comunidades rurales, asistir a operativos sociales dirigidos a familias del sector rural para recopilar información y puedan optar a beneficios, logrando que la comunidad pueda satisfacer las necesidades básicas y contribuir a mejorar las condiciones sociales de la comunidad, labores que en su calidad de profesional, trabajadora social, se encuentra apta para asumir. De ninguna manera las labores desarrolladas por la actora pueden ser calificadas de transitorias o accidentales ni cometido específico.

De esta forma no concurren los requisitos del artículo 4 del Estatuto para funcionarios municipales, debiendo analizarse si estamos frente a un contrato de trabajo, para lo cual acudimos al haz de indicios que nos proporciona la doctrina.

DUODECIMO: Que debe tenerse presente que tal como expresa el artículo 9 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es de carácter consensual, es decir basta para su formación, el sólo consentimiento, de manera que al no exigirse formalidad alguna para su celebración, la sola concurrencia de los elementos propios del contrato de trabajo: prestación de servicios personales, por una remuneración y que los servicios se presten bajo vínculo de subordinación y dependencia, debe ser considerado como suficiente para la calificación de dicho vínculo como de naturaleza laboral, eso se ve plasmado en el artículo 8 del Código del Trabajo, que dispone que “toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

“ Dicha norma no hace sino que reforzar la idea del artículo citado en el sentido de que verificados los elementos de una relación laboral, debe entenderse, no presumirse la existencia de un contrato de trabajo “ (El nuevo derecho del Trabajo Jose´Luis Ugarte Cataldo editorial Legal Publishing) Debe dejarse asentado además la existencia del principio de la realidad que permite dilucidar en caso de duda cuando el límite entre relación laboral y relación de carácter civil es tan sutil, como lo ha manifestado nuestra corte suprema “Entre los principios imperantes en materia de derecho del trabajo y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama , se encuentra el de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos , debe darse preferencia al primero, es decir; a lo que sucede en el terreno de los hechos (Los principios del Derecho del Trabajo. Américo Pla´citado en por la Excma. Corte Suprema en causa rol 21.950(16 de marzo de 1987) citado por profesor Jose´Luis Ugarte Cataldo (El nuevo derecho del Trabajo editorial Legal Publishing.)

Para tal efecto la doctrina nos proporciona una serie de indicios que permiten establecer cuando estamos frente al elemento de subordinación y dependencia, los que en definitiva deberán ponderarse en su concurrencia, cantidad, y entidad para concluir si concurre este elemento esencial y distintivo de una relación laboral.

a) **Sujeción a órdenes e instrucciones:** “las ordenes e instrucciones deben ser sobre el contenido de la labor del trabajador (que, como y cuando de la prestación de servicios) debiendo ser permanente y no meramente ocasionales o circunstanciales” (La subordinación en el derecho laboral chileno Jose´ Luis Ugarte Cataldo editorial Legal Publishing”).



b) **Vigilancia y control de asistencia:** ninguna cláusula de su contrato contiene instrucción de que se controlara la asistencia a sus labores al demandante; sin embargo los testigos de la demandante se refieren que la coordinadora del programa estaba a cargo de hacer cumplir los horarios que se desempeñaba de 8:30 a 17:20 con una hora de colación, que incluso se extendía más allá del horario.

c) **Cumplimiento de horario o jornada de trabajo:** aunque ninguna cláusula hace referencia a cumplimiento de horario o jornada de trabajo, se debe relacionar con lo expuesto en la letra anterior.

d) **Sujeción a régimen disciplinario y control o fiscalización superior del trabajador:** Al respecto en la cláusula sexta del contrato de honorarios, se estipula que el cumplimiento y la supervisión del servicio encomendado al prestador, así como, de cada uno de los cometidos indicados en el artículo primero, deberá ser supervigilado y fiscalizado por el director municipal responsable de la presente contratación. Además dicho director deberá cumplir con la obligación de registrar el permiso especial de suspensión de los servicios contratados contenido en el artículo octavo del presente contrato. Para el cumplimiento estricto de los cometidos encargados al prestador este deberá elaborar informe mensual de las funciones y tareas efectivamente realizadas, el cual deberá ser aprobado y visado por el director Municipal responsable de su contratación.

f) **Uso de signos corporativos, uniforme, instalaciones, materiales etc.:** en la cláusula 11 se dispone que el prestador podrá recibir elementos de seguridad y protección disponibles para el desempeño de sus funciones, siempre que exista disponibilidad presupuestaria. La actora acompaña fotografía de su credencial.

g) **Continuidad en la prestación de los servicios:** Se acompañaron distintos contratos aunque no la totalidad, pero no resulta controvertido que la actora estuvo en funciones desde el 2014 bajo contrato de trabajo hasta 30 de septiembre de 2015 y luego a honorarios desde el 1 de octubre de 2015 al 31 de diciembre de 2021.

h) **Exclusividad en la prestación de los servicios:** no se acreditó que ejerciera otras labores paralelas a las desarrolladas para la municipalidad demandada.

i) **Pago de una remuneración:** Se le pagaba una contraprestación en dinero, mensual, previo informe mensual y emisión de boleta, correspondiendo la última a **\$870.259**

DECIMO TERCERO: Que como se ve en la especie concurre la mayoría de los presupuestos que permiten configurar que entre las partes existió un contrato de trabajo y quedan acreditados con el mérito de la documental acompañada consistentes en la resoluciones que aprueban los contratos suscritos por la actora y con el mérito de las declaraciones de los testigos que declararon por la parte demandante quienes se refirieron a las labores que desarrollaba, que debía cumplir jornada y horarios. Se trata de labores

que se mantienen en el tiempo ya que no se acreditó que estuvieran acotadas a un plazo de inicio y término.

DECIMO CUARTO: Que en consecuencia en la especie no concurriendo los requisitos del contrato de honorarios y sí los que permiten concluir la existencia de un contrato de carácter laboral, al que se le puso término sin cumplir con las formalidades del despido, se hará lugar a la demanda en cuanto proceden las indemnizaciones que derivan de tal declaración, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por dos años de servicio e incremento del 50%



Respecto del **feriado demandado**, se solicita por la demandante Feriado legal 2020 a 2021, la suma de \$609.181 y por Feriado proporcional, la suma de \$304.591.-

La demandada acompaña copia de hoja de vida de la demandante en que consta que durante el 2020 hizo uso de 11 días de feriado y durante 2021 hizo uso de 15 días de suspensión por lo que por feriado legal le resta 10 días y por feriado proporcional 6 días, por lo que considerando la última remuneración de la actora **\$870.259**, le corresponde por **feriado 2020 la cantidad de \$290.090: y por feriado proporcional : \$174.054**

Así también se ordenará el pago de las cotizaciones previsionales del periodo trabajado conforme se indicará en lo resolutivo, haciendo presente que en las peticiones concretas ninguna alegación se efectuó en torno a solicitar la sanción de nulidad del despido.

En cuanto a la indemnización por daño moral por enfermedad profesional

DECIMO QUINTO: Que la demandante relata que durante el año 2021 surgieron traslados y desvinculaciones del personal a nivel administrativo como de coordinación, que el equipo de trabajo de seis personas se redujo a tres, todas trabajadoras sociales que debían asumir la responsabilidad de mantener el trabajo operativo de la oficina y fue la actora que por su antigüedad en las funciones recayó la responsabilidad administrativa de la unidad y le exigieron labores actividades adicionales, lo que provocó que su jornada laboral se prologará en forma desmedida y en vez de retirarse a las 17:00 Hts. terminó siendo a las 19:30, sin percibir una remuneración adicional por el trabajo extra, incluso debiendo concurrir los días sábado. Producto de lo anterior desarrolló malestares relacionados con contractura muscular dolor de cabeza severo y adormecimiento del lado izquierdo debiendo asumir al sistema público de salud para recibir tratamiento paliativo del dolor y analgesia y ante la negativa de su jefatura de enviarla al Instituto de seguridad laboral, inicio un proceso administrativo de denuncia individual de enfermedad profesional el 27 de octubre de 2021 fecha desde la cual se encuentra con atención médica, psicológica y farmacológica y tratamiento medicamentoso. Agrega que en forma reiterada y personal la necesidad de aumentar la dotación de funcionario al programa, pero no fue escuchada. Con fecha 29 de noviembre, el ISL resuelve calificar su patología como enfermedad profesional. El 3 de diciembre de 2021, presentó carta a Sr. Alcalde para exponer la situación vivida de la que no tiene respuesta, ello por considerar que la situación vivida constituye conductas de maltrato, acoso, abuso de poder y hostigamiento laboral, todo lo cual le ha provocado un inmenso daño moral por lo que pide se le indemnice el daño moral y psíquico a consecuencia del maltrato laboral sufrido y la excesiva carga de trabajo y hostigamiento sufrido.

DÉCIMO SEXTO: Que el artículo 7 de la ley 16.744 señala que es enfermedad profesional la causada de una manera directa para el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte .

El artículo 58 de la misma ley entrega de manera exclusiva la calificación de las referidas dolencias a organismos claramente determinados

DÉCIMO SEPTIMO: Que la demandante acompaña:

Informe Clínica Red Salud de 9 de noviembre de 2021 en control por trastorno de ansiedad y estrés asociado a sobrecarga laboral que se inicia en septiembre



por una sobrecarga laboral y trato no adecuado de su jefe y exigencia mayor a su capacidad laboral.

Control de 25 de noviembre de 2021 de trastorno de ansiedad asociado a sobrecarga laboral que se inicia en septiembre, con episodios de cefalea que han cedido a uso de AINES (antinflamatorio no esteroideo), se encuentra en tratamiento con Sertralina y Clotiazepan indicado por neuróloga, se siente mejor con franca disminución de ansiedad y angustia, aun con episodios de labilidad emocional y aplanamiento de ánimo. Ha tenido sueños relacionados a su actividad laboral.

Informe neurológico de la actora de 30 de diciembre de 2021 suscrito por la neuróloga Diana Fookes paciente consulta el 28 de octubre por cuadro de hipostesia facial y branquial asociada a clonias oculares además de cefalea y sensación de mareo, había consultado con neuróloga quien ya había solicitado resonancia cerebral y angiorensonancia cerebral, exámenes que fueron normales en control de 27 de diciembre refiere que consulto al ISL por síntomas que fueron gatillados en su ambiente laboral y se consigné como enfermedad profesional actualmente con licencia por ese concepto .

Informe médico de 31 de diciembre de 2021 suscrito por médico Dr. Raúl Andrade Loser Paciente estuvo en control por cuadro de trastorno de ansiedad y depresión de tratamiento derivada por ISL con declaración individual de enfermedad profesional. Cuadro que se inicia por factores laborales de sobrecarga laboral y trato no adecuado de jefatura que se inicia de septiembre caracterizado por compromiso de su estado de animo anhedonia irritabilidad insomnio ansiedad a esta fecha se encuentra en mejores condiciones buena respuesta a sus y tratamientos se mantiene psicoterapia es dada de alta médica.

Resolución de calificación de origen de los antecedentes y enfermedades ley 16.744 de 29 de noviembre de 2021 que califica de enfermedad profesional.

A ello se agrega el informe recibido en respuesta de Oficio enviado, que remite **información de Clínica Red salud Mayor Temuco** fecha de ingreso de 2 de noviembre de 2021 se expone que jefatura directa Ivette Aravena, jefa de departamento, modalidad a honorarios equipo de trabajo de siete personas hasta el mes de abril luego solo tres personas en ayuda paliativa destinadas a sector rural. En base a déficit de personal ha asumido funciones de coordinación y administrativo sin dejar de hacer las funciones de su contrato. Señala que desde abril comienza con sobrecarga horas extras de trabajo, no almuerzo, comienza a normalizar malestar corporal y dolor de cabeza. Sintomatología agotamiento físico y sicológico adormecimiento facial dolor facial, mareos, náuseas ansiedad angustia labilidad trastorno de sueño irritabilidad. Factor de riesgo: burnout. Indicación paciente coherente en el relato y sintomatología no se evidencia factores sociomateiales desencadenantes de su sintomatología actual.

Con fecha 9 de noviembre de 2021: Diagnóstico otros trastornos de ansiedad Mixto , problemas relacionados con horario estresante de trabajo, cefalea. En control trastorno de ansiedad y estrés asociado a sobrecarga laboral que se inicia en septiembre por una sobrecarga laboral y trato no adecuado de su jefe y exigencia mayor a su capacidad laboral en control refiere que ha mantenido episodios de náuseas y parestesias cefalea hemicránea izquierda

-Informe de 25 de noviembre ya expuesto



-Informe de 24 de diciembre de 2021 paciente psicológicamente estable con evolución positiva actualmente ha encontrado nuevo lugar de trabajo, comienza en enero lo que ha sido favorable para la paciente, se sugiere realizar acompañamiento psicológico

DÉCIMO OCTAVO: Que la demandada no ha logrado desvirtuar los antecedentes probatorios acompañados por la actora, que resultan congruentes entre si dando cuenta de una patología que desarrolló la actora, que no tiene otra explicación en su origen sino como de origen laboral como así lo establece la Declaración de enfermedad profesional otorgada por el Instituto Salud Laboral, organismo pertinente para tal efecto, conforme además con la declaración de las testigos presentado por la demandante quienes se refieren a la sobrecarga laboral, que le provocó a la actora y acorde además con los informes médicos que dan cuenta de los diagnósticos y tratamientos a los que ha debido someterse la actora.

DÉCIMO NOVENO: Que el daño moral si bien no está conceptualizado en la ley, se ha entendido como “ el dolor psíquico y aún físico o sea, los sufrimientos que experimenta una persona a raíz de un suceso” (Corte Suprema, 13 de noviembre de 1997, Gaceta Jurídica n°209 página 80) y se acudirá además al concepto amplio dado por la autora Carmen Domínguez Hidalgo en su libro El daño moral cuando expone que “está constituido por el menoscabo de un bien no patrimonial que irroga una lesión a un interés moral por una que se obliga a respetarlo” (Editorial Jurídica de Chile, tomo I, pág.84).

VIGÉSIMO: En la especie el artículo 69 de la Ley 16.744, que faculta a la víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, a reclamar, con arreglo a las prescripciones del derecho común, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluso la indemnización del daño moral sufrido con motivo de ellos. En la especie indudable que se produjo al demandante un daño moral, por las consecuencias psicológicas que ha debido padecer producto del vínculo laboral sin que se haya tomado medida alguna por la demanda para evitar la producción del daño y las consecuencias perniciosas que ha debido padecer la demandante debiendo ser sometida a controles médicos, ingesta de medicamentos, hacer uso de licencia médica.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que en esta materia el juez debe evaluar la extensión del daño y debe obrar con prudencia, ya que el objeto de esta indemnización es reparar y no puede dirigirse a constituir una pena para el demandado, o en un enriquecimiento sin causa para el demandante.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que en la especie, la actora demanda la suma de \$ 5.000.000, sin perjuicio de que la actora en su petición demanda la suma que determine el Tribunal conforme al mérito del proceso.

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

Y visto además lo dispuestos artículos 1, 4, 5, 7, 8, 446, y siguientes, 456, 459 del Código del Trabajo, artículo 4 de la Ley 18.833, **SE DECLARA:**

I.-Que **SE ACOGE** la demanda de declaración de relación laboral y en consecuencia se declara que entre doña **MARIBEL DEL CARMEN LAGOS COLIQUEO** y la MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, del giro de su denominación, Rut No 69.190.700-7, representada para estos efectos por su Alcalde don ROBERTO FRANCISCO NEIRA



ABURTO existió una relación de carácter laboral que se prolongó desde el 1 de OCTUBRE DE 2015 al 31 de DICIEMBRE de 2021.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda de despido injustificado y en consecuencia se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a.-Indemnización sustitutiva del aviso previo: **\$870.259**

b.-Indemnización por años de servicio correspondiente a siete años (no alcanza a la fracción superior de seis meses: **\$6.091.813**

c.- Incremento el 50% conforme al artículo 168 b) del Código del Trabajo: **\$3.045.907**

d.- Feriado Legal: **\$290.090**

e.-Feriado proporcional :**\$174.054**

III.- Que las cantidades ordenadas serán reajustadas en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- **SE CONDENAN** a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales y de salud de la actora de desde octubre del año 2015 a diciembre del año 2021, a razón de las siguientes remuneraciones:

2015: **\$734.000** por octubre 2015 y **\$698.000** de noviembre y diciembre

2016: **\$727.162**

2017: **\$727.162**

2018: **\$796.425**

2019: **\$824.300**

2020: **\$847.380**

2021: **\$870.259**

V.-Que producto de la enfermedad profesional provocada a la actora durante su desempeño laboral para la demandada y declarada así por el organismo pertinente, se condena a la demandada al pago de una indemnización por concepto de daño moral ascendente a la cantidad **de \$.2.000.000.-**

VI.- Que la referida cantidad deberá pagarse con reajustes desde la fecha del presente fallo e intereses en caso de mora y desde que se constituya en ella.

VII.- Se condena en costas a la demandada y se fijan estas en prudencialmente en \$500.000.

Regístrese.

RIT O-97-2022

RUC 22- 4-0383065-1

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

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



