

Procedimiento : Tutela Laboral.
Materia : Tutela por vulneración de derechos fundamentales y otros.
Demandante : Ricardo Gabriel Matthews Ramírez.
Demandada : Ilustre Municipalidad de La Granja.
RIT : T-26-2021.-
RUC : 21-4-0323854-3.-

San Miguel, tres de noviembre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDAS LAS PARTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don **Ricardo Gabriel Matthews Ramírez**, abogado, cédula de identidad N°13.716.284-9, domiciliado en calle Varas Mena N°450, comuna de San Joaquín, interponiendo denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la **Ilustre Municipalidad de La Granja**, RUT N°69.072.400-6, representada legalmente por su Alcalde don Luis Felipe Delpín Aguilar, profesor, cédula de identidad N°7.777.052-6, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Américo Vespucio N°002, comuna de La Granja.

Expresa que se desempeñó para la demandada desde el día 6 de noviembre del año 2012, siendo destinado a trabajar como pasante dentro del Juzgado de Policía Local de La Granja; luego, a partir de enero del año 2013, se le hizo un contrato a honorarios, en el cual se disponía que podría acceder, entre otros beneficios a:

- Cursos de capacitación o perfeccionamiento,
- Pago de pasajes y viáticos con cargo al presupuesto municipal,
- Feriado legal por hasta 15 días durante el año calendario,
- Días de permiso, hasta 6 por año calendario,
- Derecho a bonificaciones y aguinaldos,
- Posibilidad de recibir su remuneración en forma quincenal durante los meses de septiembre y diciembre.

Agrega que en su contrato se establecía que debía desarrollar labores de asesoría administrativa y técnica en demandas y denuncias de la Ley de Derechos del Consumidor, Ley de Tránsito, redacción de comparendos, seguimiento de causas, entre otras labores; estableciéndose un horario que se extendía de lunes a viernes desde las 08:30 horas a las 14:00 horas, vigente hasta el año 2019. Refiere que, con posterioridad, en octubre de 2020 se le ordenó verbalmente por parte de don Luis Ongaro Ahumada, en su calidad de juez de policía local, trabajar los días sábados, extendiéndose también su horario en la semana hasta las 16:00 horas y a veces hasta las 17:00 horas, sin que existiera una orden escrita o formal al respecto. Sostiene que durante los dos primeros



años en que prestó servicios para su empleador, el control de asistencia se realizaba a través de firma de un libro de asistencia, pero luego se le indicó que debía marcar en un reloj control hasta el año 2018 con su huella dactilar, situación que fue suprimida a partir del año 2019.

Señala que la remuneración que percibía, según su contrato, ascendía a \$555.555.- mensuales, suma a considerar para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. En cuanto a su jornada, añade que era de 42 horas semanales.

Hace presente que a partir del mes de septiembre de 2020 su jefatura directa cambió, al nombrarse un nuevo juez de policía local en el tribunal al que estaba asignado, quien comenzó a hostigarlo constantemente, mediante malos tratos, amenazas y expresiones denigrantes, exigiéndole cumplir labores para las cuales no había sido contratado, como es la redacción de fallos, los cuales él debía remitir a su correo privado y no institucional. A su vez, se le requirió hacer cada vez más trabajo, el que era imposible de cumplir dentro de su jornada laboral previamente establecida, debiendo trabajar no sólo más horas en el juzgado, sino también en su domicilio. A ello se fue sumando un trato vejatorio constante, que implicaba llamados de atención no sólo frente a otros funcionarios, sino que también delante del público que asistía al juzgado, levantándole la voz, tratándolo de incompetente o cuestionando su idoneidad para el trabajo, pese a que siempre fue bien calificado durante los 8 años que trabajó para el municipio. Añade que estas conductas de don Luis Ongaro, su jefe directo, le hicieron sentir agobiado, con un gran nivel de angustia, puesto que sentía pasada a llevar su dignidad como ser humano con cada expresión de menosprecio proferida por él, volviéndose cada vez más sistemático este maltrato, llegando a afectar su autoestima y a sentirse triste, angustiado y deprimido por las conductas de acoso laboral ya descritas.

Manifiesta que durante el mes de octubre del año 2020 el señor juez fue relevándolo de todas sus funciones, esgrimiendo que debido a un oficio remitido por la Corte de Apelaciones de San Miguel, no podía desarrollar sus labores, ya que por su vinculación contractual no tenía responsabilidad administrativa. Agrega que, tras unos días, esta situación cambió súbitamente, toda vez que -sin justificación alguna- el juez le dijo que retomara sus funciones.

Posteriormente, en noviembre de 2020, recibió una comunicación escrita y vía e-mail del SERVEL, que lo designaba como secretario del Colegio Escrutador, hecho que le valió un fuerte llamado de atención del juez Ongaro Ahumada, quien le indicó que no tenía por qué asumir dicha función, que ésa era una labor del secretario del juzgado, ante lo cual le indicó que desde el año 2017 venía desempeñándola y que no tenía reparos en hacerlo, pues era una labor que no entorpecía de manera alguna su desempeño en el tribunal; sin embargo, para



FLFKWVLWXR

evitar problemas, concurrió al despacho de la notario doña Verónica Villaseñor a informar lo ocurrido, quien le indicó que atendida la proximidad de la fecha de la elección, no podía designar un sustituto, hecho que al ser informado al juez Ongaro motivó una seria reprimenda de su parte, indicándole que era un porfiado y que lo único que buscaba era figurar en funciones que no le correspondían.

Expresa que otro hecho en que funda su libelo ocurrió el día 16 de diciembre de 2020, ocasión en que se contactó telefónicamente con él la secretaria de personal de la municipalidad, doña Jessica Ormazábal Vilches, para indicarle que debía presentarse el día 17 de diciembre ante el director de desarrollo comunitario del municipio, don Felipe Morales Ossio, debido a que desde el primer día hábil del presente año comenzaría a trabajar allí. Destaca que no existió una resolución fundada que ordenara su traslado y que posteriormente supo -por personal del municipio- que había sido el juez Ongaro Ahumada quien pidió que dejara de laborar en el juzgado. Añade que en la referida reunión, el director de desarrollo comunitario de la municipalidad (DIDECO), en forma muy peyorativa, le señaló que desde el primer día hábil del año siguiente, trabajaría de lunes a viernes, desde las 8:00 hasta las 17:00 horas, profiriendo frases tales como: *“porque aquí la gente si trabaja, no como están acostumbrados en el juzgado”*, además le señaló textualmente lo siguiente: *“no te acostumbres a hacer planes, porque es normal en esta Dirección tener que quedarse después de las 17 horas o tener que venir a trabajar los fines de semana. Prepárate porque aquí se le saca trote a la gente”*, con lo cual se sintió nuevamente menoscabado. Al preguntar si recibiría una comunicación formal sobre su traslado, el director se limitó a decirle que ya estaba notificado por él, que eso debía bastar, y al hacerle presente que el artículo 65 letra ñ) de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades establecía en forma expresa que el alcalde requiere el acuerdo del concejo para readscribir o destinar a otras unidades al personal municipal que se desempeñe en la unidad de control y en los juzgados de policía local, le señaló que ese era su problema, que no sabía acatar órdenes y que ya estaba destinado, así que debía obedecer o estaba despedido. En esa misma oportunidad, al consultar si le aumentarían el sueldo por el cambio de funciones y de horario, le indicó en forma tajante y burlona que no, que ahora sabría lo que era trabajar y que agradeciera que tenía pega.

Por otra parte, manifiesta que su empleador nunca pagó sus cotizaciones de seguridad social, pese a que si bien le hizo firmar por 8 años contratos a honorarios, en los hechos trabajaba bajo subordinación y dependencia, cumplía un horario laboral con jornada extendida que excedía la fijada en el contrato, que se le otorgaba feriado legal, permisos para ausencias, derecho a beneficios económicos y gratificaciones, cursos de capacitación y/o perfeccionamiento, así



como pasajes y viáticos; lo que da cuenta de la existencia de una relación de carácter contractual sujeta a la legislación laboral.

Además, enfatiza que los graves hechos antes descritos configuran una vulneración de sus derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República en sus artículos 19 N° 1 y N° 4, y en los artículos 2° y 5° del Código del Trabajo, habiéndose cometido un acto de discriminación sin justificación racional, conculcando su derecho a la integridad física y psíquica, al ser maltratado delante de otros funcionarios del tribunal y delante de los usuarios del mismo, al exigirle redactar fallos sin tener facultades para ello, al hacerlo trabajar jornadas extendidas por sobre el horario de trabajo establecido y al destinarlo a otras reparticiones, sin que fuere informado, haya consentido en ello o, más aún, exista un acuerdo del concejo municipal en ese sentido, entre muchas vulneraciones que afectaron severamente su autoestima, alterando su sueño, volviéndolo lábil y haciéndolo sentir con intensa tristeza, angustia, depresión y menoscabo emocional.

Concluye refiriendo que no ha existido racionalidad ni proporcionalidad en las medidas adoptadas, las que además se realizaron de manera vejatoria, menospreciativa y denigrante, conductas que durante el transcurso de la relación laboral y con ocasión del término de ésta, hacen que en su caso exista una infracción a sus garantías constitucionales relativas al derecho a la honra, la integridad psíquica y la dignidad. A continuación, refiere como indicios de la vulneración sufrida por su parte, los siguientes:

- 1) Amenazas: desde el mes de septiembre de 2020 fue objeto de amenazas constantes de despido por parte de su jefe directo, como forma de someterlo a cada una de las vulneraciones que se hacían de su contrato.
- 2) Extender en forma unilateral su jornada de trabajo diaria, haciéndolo trabajar más horas que las fijadas y vulnerando claramente el horario establecido en su contrato, que indicaba que su jornada era de lunes a viernes de 8:30 a 14:00 horas, extendiéndola su jefatura hasta los días sábados y prolongándole la jornada laboral hasta las 16:00 o 17:00 horas cada día.
- 3) Aplicación de sanción verbal por parte de su empleador, reprendiéndolo en público en cada oportunidad en que como trabajador hacía presente que se estaban vulnerando sus derechos laborales.
- 4) Aviso verbal de traslado a otras funciones sin considerar la voluntad del trabajador. En efecto, el día 16 de diciembre se le comunicó a través de la secretaria de personal del municipio que debía presentarse ante el director de desarrollo comunitario (DIDECO) porque habían decidido que ya no prestaría servicios en el Juzgado de Policía Local sino que en dicha dirección municipal, todo esto sin considerar su contrato de trabajo ni las condiciones y funciones establecidas en éste. Además, todo ello en contradicción con lo preceptuado en el



artículo el artículo 65 letra ñ) de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades que señala en forma expresa que el alcalde requerirá el acuerdo del concejo para readscribir o destinar a otras unidades al personal municipal que se desempeñe en la unidad de control y en los juzgados de policía local.

5) Reunión sostenida el día 17 de diciembre con el director de desarrollo comunitario de la municipalidad, en la que le señala lo siguiente:

- Que sería trasladado a cumplir nuevas funciones a partir de enero de 2021 en otras dependencias de la municipalidad.
- Que en dichas funciones sabría lo que era trabajar, a diferencia de su anterior destinación.
- Que lo haría por el mismo salario, pero con una jornada más extensa y que debía acostumbrarse a “no hacer planes” después de la jornada, porque sería habitual que tuviera que quedarse hasta más tarde o que tuviera que trabajar los fines de semana.
- Que no se le informaría nada por escrito respecto a sus cambios, porque con la conversación verbal le bastaba.

6) Obligarlo a realizar labores ajenas a sus funciones, como redactar sentencias, entre otros documentos, excediendo el marco establecido en el contrato.

7) Hacerlo trabajar fuera del horario pactado, ya sea después de su jornada laboral diaria o los fines de semana, sin previo aviso.

Conforme a lo anteriormente expuesto y las normas constitucionales y legales que señala, solicita al tribunal que declare que se han afectado sus derechos a la integridad psíquica, a la dignidad y a su vida privada debido a los actos sucesivos y reiterados de maltrato y vulneración de sus derechos como trabajador, que la denunciada sea ingresada en el registro de la Dirección del Trabajo de las empresas que han vulnerado los derechos fundamentales de los trabajadores y que, como consecuencia de ello, se condene a la denunciada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- Indemnización no inferior a 6 meses ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual, por la suma mínima de \$3.333.330.- o la suma máxima de \$6.111.105.-;
- Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$555.555.- o la cifra que el tribunal determine;
- Indemnización por 8 años de servicios, por la suma de \$4.444.440.- o la cifra que el tribunal determine;
- Feriado legal por la suma de \$2.757.379.-;
- Feriado proporcional por la suma de \$388.889.-;
- Cotizaciones correspondientes al período comprendido entre noviembre de 2012 y diciembre de 2020.
- Todo ello más los intereses, reajustes y las costas de la causa.



Subsidiariamente, para el evento de desestimarse la acción principal, interpone acción por despido indirecto, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales, reiterando los argumentos ya referidos para la acción tutelar, agregando que ante los hechos antes descritos, con fecha 31 de diciembre de 2020, conforme al derecho que le confiere el artículo 171 del Código del Trabajo, puso término a su contrato de trabajo, enviando las comunicaciones legales pertinentes, por haber incurrido mi empleador en las siguientes causales:

a) 160 N° 1 letra a), relativa a falta de probidad en el desempeño de sus funciones: fundada en la falta de declaración y pago de sus cotizaciones previsionales y de salud y el aporte al seguro de cesantía por todo el período comprendido entre el mes de noviembre de 2012 y diciembre de 2020, lo que importa una evidente falta de probidad del empleador, al haber infringido su obligación legal de enterarlas en las instituciones de previsión social respectivas, disfrazando la contratación laboral bajo la figura de un contrato a honorarios que duró 8 años aproximadamente.

b) 160 N° 1 letra f), relativa a conductas de acoso laboral: fundada en que a partir de septiembre del año 2020, fecha que coincide con la llegada al Juzgado de Policía Local de La Granja, del juez Luis Ongaro Ahumada, fue objeto sistemático de malos tratos, delante de sus compañeros de trabajo e incluso en presencia del público que asistía a dicho tribunal, tras lo cual durante el mes de octubre fue obligado a extender su jornada diaria de trabajo, haciéndolo laborar aproximadamente 10 horas diarias y alargando la extensión de los días trabajados de 5 a 6 días por semana, ambas situaciones en clara vulneración al horario establecido para el juzgado por resolución del Pleno de la Il. Corte de Apelaciones, consistente en una jornada laboral fija de lunes a viernes, a desarrollarse exclusivamente entre las 08:30 y las 14:00 horas. Adicionalmente, el 16 de diciembre de 2020 fue contactado por la secretaria de personal municipal para que se presentase al día siguiente ante el director de la Dirección de Desarrollo Comunitario del Municipio, ocasión en que se le indicó -sin expresión de causa-, que a partir del primer día hábil del año 2021, por instrucciones del alcalde, comenzaría a cumplir funciones en dicha dirección, con el doble de la jornada laboral que estaba cumpliendo, pero con el mismo sueldo que venía recibiendo, vulnerándose nuevamente sus derechos laborales al modificar sus funciones en forma unilateral, sin ninguna formalidad y bajo la amenaza que si no firmaba sería despedido.

c) 160 N° 7, relativa al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, que se configura por los siguientes hechos:

1. El no pago de sus cotizaciones previsionales en AFP PROVIDA en los siguientes periodos: noviembre de 2012 a diciembre de 2020.
2. El no pago de sus cotizaciones de salud en ISAPRE CRUZ BLANCA en los siguientes periodos: noviembre de 2012 a diciembre de 2020.



3. El no pago del aporte al seguro de cesantía en AFC en los siguientes periodos: noviembre de 2012 a diciembre de 2020.
4. No haber escriturado en forma legal su contrato de trabajo, al disfrazarlo bajo la forma de un contrato a honorarios, pese a existir en todo momento subordinación y dependencia y al hecho de estar obligado a cumplir con una jornada laboral previamente establecida desde el mes de noviembre de 2012.
5. No respetar la duración de la jornada laboral, al extenderla en forma unilateral desde las 14:00 horas hasta las 17:00 horas y al aumentar los días laborales de lunes a sábado, en circunstancias que la jornada de trabajo establecida era de lunes a viernes y en horario de 08:30 a 14:00 horas.
6. No pago de sus remuneraciones por las jornadas no convenidas, esto es, la doble jornada que se le obligó a cumplir hasta las 17:00 horas desde el mes de octubre de 2020 a la fecha, pese a que su contrato estipulaba que sólo debía trabajar hasta las 14:00 horas.
7. No pago de las remuneraciones correspondientes a los días sábados, pese a que su jornada era de lunes a viernes.
8. Asignación de tareas y funciones diferentes a las contratadas, excediendo el marco del contrato de trabajo previamente establecido.
9. Alteración de la naturaleza de los servicios que debía realizar y del lugar en que debía prestarlos, con claro menoscabo a su persona como trabajador.

De conformidad a lo anterior, solicita al tribunal que declare la existencia de una relación laboral entre las partes por el lapso que indica y que la demandada incumplió gravemente las obligaciones que imponía su contrato de trabajo en relación a los artículos 160 N°1 letra a), N°1 letra f) y N°7 del Código del Trabajo, condenándosele al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- Remuneraciones, cotizaciones de seguridad social y demás prestaciones que se devenguen desde su separación y hasta la fecha en que se convalide el despido conforme a la ley.
- Cotizaciones de seguridad social correspondientes al período comprendido entre noviembre de 2012 y diciembre de 2020.
- Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$555.555.- o la cifra que el tribunal determine.
- Indemnización por 8 años de servicios, por la suma de \$4.444.440.- o la cifra que el tribunal determine.
- Recargo del 80% de la indemnización anteriormente señalada, por la suma de \$3.555.552.- o la cifra que el tribunal determine.
- Feriado legal por la suma de \$2.757.379.-.
- Feriado proporcional por la suma de \$388.889.-.
- Daño moral por la suma de \$6.000.000.-.
- Todo ello más intereses, reajustes y las costas de la causa.



SEGUNDO: Que, habiéndosele conferido traslado respecto de la demanda interpuesta en su contra, la parte demandada -a través de don Gonzalo Blanco Lobos- contestó dicho libelo, oponiendo preliminarmente la excepción de incompetencia del tribunal y solicitando que ésta sea acogida y se rechace la denuncia de tutela interpuesta, con costas. Refiere que el propio demandante reconoce en su libelo la existencia de una relación contractual consistente en una prestación de servicios a honorarios, materia que no está prevista dentro de la competencia que el artículo 420 del Código del Trabajo señala para los juzgados laborales, toda vez que dicha contratación se rige por las normas del “arrendamiento de servicios inmateriales” regulado en el Código Civil y sujeta a los procedimientos de los tribunales civiles, siendo éstos la sede competente para reclamar aquellos beneficios convenidos por las partes y que, en su concepto, hayan sido vulnerados. A mayor abundamiento, expresa que el demandante fue contratado conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, pues ello tiene su origen en cometidos específicos desarrollados en períodos de tiempo determinados, en razón de la calidad de Licenciado en Ciencias Jurídicas del denunciante y, luego en su calidad de abogado, funciones a cumplir en el Juzgado de Policía Local de La Granja, relativas a asesorías en la Ley del Consumidor, Ley de Tránsito, redacción de comparendos, elaboración de informes, etc., las que por su naturaleza debían ejecutarse en un horario determinado, lo que en ningún caso dice relación con el cumplimiento de una jornada de trabajo.

Opone también la excepción de prescripción, manifestando que en el improbable evento que el tribunal declare la existencia de una relación laboral entre el demandante y su representada, debe considerarse que la prestación demandada por concepto de feriado legal correspondería sólo a los periodos 2019-2020, pues los restantes se encuentran prescritos, dado que se devengaron con anterioridad al plazo de dos años establecido en el artículo 510 del Código del Trabajo, término que debe contabilizarse a partir de la fecha de notificación del libelo de autos, efectuada el 23 de marzo de 2021. Conforme ello, solicita que se acoja la referida excepción, con costas, rechazándose la demanda deducida en todas sus partes.

A continuación, contesta subsidiariamente la denuncia contravirtiendo todos los hechos expuestos en ella y argumentando que el denunciante pretende disfrazar como hechos vulneratorios, acciones de reorganización y regulación de ciertos procedimientos al interior del tribunal, que son propias de quien asume un cargo en cualquier institución. Agrega que el supuesto indicio relativo a amenazas sufridas desde el mes de septiembre de 2020 por parte del juez de policía local no resultan creíbles, toda vez que a esa fecha éste sólo llevaba 15 días de ejercicio en el cargo; además, alega que dichas actuaciones no pueden configurar un



acoso laboral, por cuanto el denunciante detenta la calidad profesional de abogado, la que le otorga las herramientas necesarias para haber denunciado aquella situación a las autoridades pertinentes.

Reitera que en este caso nos encontramos ante una prestación de servicios a honorarios, no sujeta a horarios ni jornada de trabajo determinada, siendo el propio denunciante quien definía la forma y horario de los cometidos a ejecutar, siendo la única excepción la realización de comparendos, los que por su naturaleza debían efectuarse en dependencias del tribunal y dentro del horario de funcionamiento del mismo. Niega también algún tipo de sanción impuesta al actor y que haya existido intención de trasladarlo a otra dependencia, tanto es así que éste fue notificado por el Departamento de Personal para suscribir su nueva contratación a honorarios para el año 2021, en cuya comunicación no consta traslado o cambio de funciones.

Controvierte además que el director de desarrollo comunitario haya manifestado expresiones vulneratorias al denunciante, que se le hayan encomendado tareas ajenas a los cometidos a honorarios que le correspondían, tales como redactar sentencias u otros documentos, ya que él siempre desempeñó los cometidos encomendados en sus respectivos contratos a honorarios, entre los cuales se encontraban: ingresos de demandas TAG, realización de comparendos, seguimiento de causas, asesoramiento de demandas de consumidores por ley N°19.496, capacitación tramitación Causas TAG, confección de listados Reg. Multas Impagas, tramitación de cobro multas TAG, y remisión digital de causas a la Corte de Apelaciones, funciones que el propio denunciante describía en su informe de prestación de servicios, los que efectuaba mensualmente para el pago de sus honorarios.

Añade que el motivo real de la decisión de autodespido corresponde a la fuerte merma económica que generaron en el actor las acciones del juez de policía local respecto a la reorganización y regulación indiscriminada de comparendos para cobros de TAG y notificaciones a deudores de las concesionarias, situaciones que resultaban inviables de ejecutar y afectaban directamente el desarrollo de otras tareas del tribunal. Dicha afectación se ilustra al considerar que sólo en el mes de agosto se le asignaron 683 comparendos para cobro de multas TAG, los que traen aparejados las notificaciones correspondientes, actuaciones que el actor ejecutaba en su totalidad, con el consiguiente cobro a las empresas concesionarias de TAG, del honorario por estas gestiones, que variaba entre \$25.000 y \$35.000 por cada notificación. En este ámbito, hace presente que tales actuaciones no formaban parte de los cometidos pactados con el denunciante en sus respectivos contratos a honorarios, lo que no era declarado por él en su informe mensual de prestación de servicios y tampoco menciona dentro de las funciones descritas en su libelo de tutela.



Manifiesta que los hechos expuestos únicamente develan el actuar engañoso y artificioso del actor, al instrumentalizar este proceso con supuestas conculcaciones de derechos, las que sólo buscan esconder la real motivación del autodespido, que es la fuerte merma económica generada por las medidas adoptadas por el juez de policía Local en el respectivo tribunal. En este aspecto, señala que la ejecución de actuaciones fuera de las pactadas en su contrato, no hace más que demostrar la inexistencia de los elementos que configurarían una relación laboral.

Previa alegación de improcedencia de las prestaciones e indemnizaciones demandadas, solicita el rechazo de la denuncia de tutela en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Al contestar la demanda subsidiaria por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, solicita también su rechazo, con costas, controvirtiendo la totalidad de los hechos contenidos en la demanda, en particular, señala que no es efectivo que las funciones ejecutadas por el demandante correspondan a labores propias y permanentes del municipio, y si bien su prestación de servicios a honorarios no se encuentra regulada por el estatuto administrativo, ello no implica que deba sujetarse a las normas del Código del Trabajo, ya que en esos casos le son aplicables las disposiciones del Título XXVI, del Libro IV del Código Civil y las reglas del respectivo contrato de prestación de servicios, según lo ha señalado la jurisprudencia administrativa. Agrega que tampoco es efectivo que el actor haya prestado servicios bajo subordinación y dependencia en el período comprendido entre noviembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2020, pues sólo prestó sus servicios para el municipio desde enero de 2015, sin realizarlos de manera continua y permanente, toda vez que los cometidos desempeñados por él se ejecutaron en espacios de tiempo determinados y sin sujeción alguna a un horario o jornada determinada, en los términos previstos en el artículo 4° de la Ley N°18.883, lo que queda de manifiesto por el hecho de haber prestado sus servicios conjuntamente para la municipalidad y para terceros, como es el caso de las empresas concesionarias, funciones que precisamente podía ejecutar por la falta de una jornada.

Por lo ya expuesto, alega también la improcedencia de las prestaciones, indemnizaciones y nulidad del despido reclamadas, reiterando que al no existir una relación laboral entre las partes, no existió obligación de pago de cotizaciones previsionales ni de cumplimiento de horario o jornada determinada, lo que en ningún caso configura las causales de autodespido esgrimidas por el demandante.

TERCERO: Que realizada la audiencia preparatoria, al no haberse producido conciliación entre las partes, el tribunal fijó los siguientes hechos a probar:



1. Naturaleza de la relación habida entre las partes y, específicamente, si el actor prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia.
2. Para el caso, fecha de inicio y de término de los servicios.
3. Funciones desarrolladas por el demandante para la demandada.
4. Para el caso, causa del término de los servicios, hechos que constituyen la causal y cumplimiento de formalidades.
5. Para el caso, estado de las cotizaciones de seguridad social del actor.
6. Para el caso, prestaciones adeudadas.
7. Fundamento del daño moral alegado por el actor, entidad de éste.
8. Efectividad de haberse vulnerado los derechos fundamentales del actor con ocasión del despido.

CUARTO: Que la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

I.- Documental:

1. Contrato de prestación de servicios a honorarios, emitido por Municipalidad de La Granja, dirección jurídica, al demandante, de fechas - 23 de diciembre del año 2014, - 20 de diciembre del año 2018 y - 30 de diciembre del año 2019.
2. Certificado emitido por el Juzgado de Policía Local de La Granja, con fecha 4 de febrero del año 2013, certificado número 23- 2013, por Eduardo Moya Zamorano secretario titular del Juzgado de Policía Local de La Granja.
3. Certificado de experiencia laboral específica emitido con fecha 7 de diciembre del año 2020, por Eduardo Moya Zamorano, a nombre del demandante.
4. Citación de tercera junta electoral de fecha 01 de octubre del año 2020 a nombre del demandante como abogado del Juzgado de Policía Local.
5. Boletas de honorarios emitidas por el demandante a Municipalidad de La Granja de enero a diciembre de los años 2013-2014-2015-2016-2017-2018-2019 y 2020.
6. Boleta de honorarios emitidas por el demandante a la Municipalidad de La Granja, todas del mes de septiembre de los años 2017-2018-2019 y 2020, por concepto de aguinaldo.
7. Boleta de honorarios emitidas por el demandante a la Municipalidad de La Granja, todas del mes de diciembre de los años 2015- 2019-2020.
8. Captura de pantalla, fotografía de página pjud.cl que indica la calidad de administrador del demandante en su calidad de miembro del Juzgado de Policía Local de La Granja.
9. Decreto que ordena contratación bajo modalidad de honorarios al demandante, decreto nº 1402/222079, de fecha 23 de diciembre del año 2014.
10. Decreto que ordena contratación bajo modalidad de honorarios al demandante, decreto nº 4316/138371 de fecha 31 de diciembre del año 2012.
11. Correo electrónico de notificación de contrato enviado al demandante,



por correo heristal7@gmail.com de fecha 13 de febrero del año 2017.

12. Licencia médica emitida por el profesional Rolando Monsalve Sepúlveda al demandante, con fecha 30 de diciembre del año 2020.

13. Correo electrónico enviado por el demandante con fecha 3 de octubre del año 2013, por concepto vacaciones a correo heristal7@gmail.com (Eduardo Moya), con su respectiva respuesta.

14. Correo electrónico enviado por el demandante a heristal7@gmail.com con fecha 5 de marzo del año 2013.

15. Dos fotografías de WhatsApp del demandante de fecha 11 de noviembre del año 2020.

16. Carta de autodespido enviada al demandado de autos.

17. Voucher de envío de Correos de Chile a Inspección del Trabajo y al demandado.

18. Correo electrónico de fecha 24 de noviembre del año 2020, por Verónica Villaseñor al demandante de autos, de secretaria tercera junta electoral.

19. Correo electrónico de fecha 17 de noviembre del año 2020, por Verónica Villaseñor secretaria de tercera junta electoral.

20. Correo electrónico del demandante, a Eduardo Moya enviado con fecha 18 de diciembre del año 2020 con su respectiva respuesta.

II.- Testimonial: consistente en la declaración de doña María Angélica Maureira Sepúlveda, doña Patricia Loreto Bravo González y don Eduardo Carlos Moya Zamorano, quienes legalmente juramentados expresaron lo que consta íntegramente en el registro de audio respectivo y que se da por reproducido para todos los efectos a que haya lugar, atendido el principio de oralidad que rige el procedimiento laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 425 del Código del Trabajo.

III.- Exhibición documental: relativa a los siguientes documentos, que no fueron exhibidos por la parte demandada:

1. Contrato de trabajo. (no exhibe)

2. Liquidaciones de sueldo. (no exhibe)

3. Pago de cotizaciones de todo el periodo laboral. (no exhibe)

4. Voucher de pago de vacaciones. (no exhibe)

5. Libro de asistencia del periodo de la relación laboral o reloj control o su análogo. (no exhibe)

Al no ser exhibida en la audiencia pertinente la documentación antes mencionada, la parte demandada solicitó que se hiciera efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5) del Código del Trabajo, petición que no será acogida, por no existir obligación legal respecto a la existencia de tales instrumentos, atendida la teoría del caso planteada por la parte demandada respecto de la naturaleza del vínculo contractual existente entre las partes.



QUINTO: Que, por su parte, la demandada rindió las siguientes probanzas:

I.- Documental:

1. Contrato de honorarios de prestación de servicios de fecha 20 de diciembre de 2018.
2. Contrato de honorarios de prestación de servicios de fecha 30 de diciembre de 2019.
3. Boletas de honorarios correspondiente al periodo enero a diciembre de 2020.
4. Informe de funciones de enero a diciembre del año 2020.
5. Correo electrónico de fecha 28 de diciembre de año 2020, del Depto. de Personal, a don Ricardo Matthews.
6. Certificado emitido por el Director de Recursos Humanos, de fecha 13 de abril de 2021.
7. 402 estampados de notificaciones correspondientes a los periodos agosto y septiembre de 2020.

II.- Confesional: consistente en la absolució de posiciones de don Ricardo Matthews Ramírez, quien declaró lo que consta íntegramente en el registro de audio y que se tiene por reproducido, de conformidad al principio de oralidad previsto en el artículo 425 del estatuto laboral.

III.- Testimonial: consistente en las declaraciones de don Felipe Ongaro Ahumada, doña Valeria Gatica Toledo y don Álvaro Lagos Ayala, cuyos testimonios constan íntegramente en el registro de audio respectivo y se dan por reproducidos para todos los efectos a que haya lugar, en aplicación del principio de oralidad que rige el procedimiento laboral y que se encuentra consagrado en el artículo 425 del Código del Trabajo.

En cuanto a la excepción de incompetencia del tribunal opuesta por la parte denunciada:

SEXTO: Que como ya se reseñó en la parte expositiva del presente fallo, la parte denunciada opuso la excepción de incompetencia del tribunal, solicitando que sea acogida, con costas y, en consecuencia, se rechace en todas sus partes la denuncia interpuesta. Argumenta que el propio demandante reconoce en su libelo la existencia de una prestación de servicios a honorarios, materia que no está prevista dentro de la competencia que el artículo 420 del Código del Trabajo establece para los juzgados laborales, toda vez que dicha contratación se rige por las normas del “arrendamiento de servicios inmateriales” regulado en el Código Civil y sujeta a los procedimientos de los tribunales civiles, siendo éstos la sede competente para reclamar aquellos beneficios convenidos por las partes y que, en su concepto, hayan sido vulnerados.

A mayor abundamiento, expresa que el demandante fue contratado conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N°18.883



sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, pues ello tiene su origen en cometidos específicos desarrollados en períodos de tiempo determinados, en razón de la calidad de Licenciado en Ciencias Jurídicas del denunciante y, luego en su calidad de abogado, funciones que cumplió en el Juzgado de Policía Local de La Granja y que se referían a asesorías en la Ley del Consumidor, Ley de Tránsito, redacción de comparendos, elaboración de informes, etc., las que por su naturaleza debían ejecutarse en un horario determinado, lo que en ningún caso dice relación con el cumplimiento de una jornada de trabajo.

SÉPTIMO: Que al evacuar el traslado conferido respecto de la aludida excepción, la parte denunciante solicitó su rechazo en todas sus partes, con costas, de conformidad a las consideraciones expuestas en la audiencia preparatoria, debidamente consignadas en el registro de audio pertinente. En síntesis, tales argumentos se refieren a que tanto la Corte Suprema como las Cortes de Apelaciones han resuelto la competencia de los juzgados laborales para conocer de las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales de los funcionarios públicos, de igual manera que aquellas acciones que tengan por finalidad el reconocimiento de una relación laboral y los derechos que emanan de ésta, ya que ni el Estatuto Administrativo ni el Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales contemplan algún procedimiento para tales fines.

OCTAVO: Que al tenor de lo expuesto en el libelo que dio origen a estos antecedentes, las pretensiones contenidas en él y compartiendo lo resuelto y razonado por la Excma. Corte Suprema en la causa rol 18.740-2018, resulta evidente que en relación a la acción principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales impetrada en autos, este tribunal tiene plena competencia para conocer y resolver a su respecto, independientemente de la naturaleza del vínculo que haya existido entre las partes, pues lo pretendido en la denuncia es la declaración judicial de una conculcación de los derechos del actor por parte del municipio de La Granja.

En este orden de ideas, al emitir pronunciamiento respecto de la excepción ya mencionada, resulta indispensable considerar que el objetivo y espíritu de la Ley N°21.280 fue establecer de un modo expreso que el procedimiento de tutela laboral se aplica también a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siendo también aplicable a los trabajadores que se desempeñan en los siguientes órganos constitucionales: Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral y órganos de la justicia electoral, Contraloría General de la República y el Banco Central, incluidos aquellos órganos estatales cuyas propias leyes declaren como autónomos.



De lo anterior, se colige que la ley antedicha tuvo por finalidad incluir a los funcionarios públicos en el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, consignándolo de un modo absoluto y expreso, de modo que no exista duda alguna respecto de su procedencia respecto de aquéllos, constituyéndose dicha norma interpretativa en una manifestación evidente del principio protector del Derecho del Trabajo.

NOVENO: Que, a mayor abundamiento, de la sola lectura de las argumentaciones expresadas por la parte demandada en su escrito de oposición de excepciones y contestación de la demanda, en opinión de este tribunal, es posible advertir que su excepción de incompetencia también se sustenta en la inexistencia de una relación laboral entre las partes, asunto que precisamente constituye uno de los elementos centrales de la controversia a resolver en estos autos, situación que impide acogerla en forma previa a la ponderación de los elementos probatorios que los litigantes ofrecieron en la audiencia preparatoria realizada en esta causa, razón por la que dicha excepción no puede ser acogida, sin perjuicio de lo que se resuelva en definitiva sobre el fondo de las acciones interpuestas.

En cuanto a la acción principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales:

DECIMO: Que en la presente causa el denunciante interpuso acción de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido, fundándola en una eventual afectación de sus derechos a la integridad psíquica, a la dignidad y a la protección de su vida privada, consagrados en el artículo 19 N°s 1 y 4 de la Constitución Política de la República respectivamente, vulneración que se configuró mediante hechos ocurridos durante el transcurso de la relación laboral y con ocasión del término de ésta, al ser maltratado delante de otros funcionarios del tribunal y delante de los usuarios del mismo, al exigirle redactar fallos sin tener facultades para ello, al hacerlo trabajar jornadas extendidas por sobre el horario de trabajo establecido y al destinarlo a otras reparticiones, sin que fuere informado, haya consentido en ello o, más aún, exista un acuerdo del concejo municipal en ese sentido, entre muchas vulneraciones que afectaron severamente su autoestima, alterando su sueño, volviéndolo lábil y haciéndolo sentir con intensa tristeza, angustia, depresión y menoscabo emocional.

UNDÉCIMO: Que, en este ámbito, es dable tener presente que la acción principal intentada en autos tiene su origen en el inciso tercero del artículo 485 del Código Laboral, disposición legal que –en su primera parte- establece que “*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.*”



En este aspecto, del examen de los fundamentos fácticos desarrollados en el libelo pretensor se colige que la fecha de ocurrencia de aquéllos se sitúa en el período de vigencia del vínculo contractual existente entre las partes, a partir del mes de septiembre de 2020, oportunidad en que don Luis Ongaro Ahumada asume como juez titular del Juzgado de Policía Local de La Granja, y el día 17 de diciembre del mismo año, ocasión en que el actor sostuvo una reunión con el director de DIDECO del municipio de La Granja, quien le informó que sería trasladado a cumplir nuevas funciones a partir de enero de 2021 en otras dependencias de la municipalidad, con el mismo salario, pero con una jornada más extensa y que no se le informaría nada por escrito respecto a tales decisiones, porque con la conversación verbal bastaba.

DUODÉCIMO: Que para una acertada resolución de la controversia materia de estos antecedentes, es necesario tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo establece que *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*, de lo que se infiere que en los juicios de tutela laboral corresponde al trabajador acreditar la concurrencia de indicios suficientes que den cuenta de la vulneración de los derechos fundamentales mencionados en su demanda y luego, generada una sospecha razonable en tal sentido, corresponderá a la parte denunciada probar la fundamentación de cualquier medida adoptada y la proporcionalidad de la misma, en consecuencia, esta última es quien tendrá que acreditar los fundamentos de dicha medida y destruir los indicios existentes en el sentido que tal decisión importa una conculcación de garantías constitucionales.

DÉCIMO TERCERO: Que del examen del libelo de autos se aprecia que el actor funda su denuncia en la existencia de antecedentes que constituyen siete indicios suficientes de la vulneración alegada respecto de su derechos a la integridad psíquica, a la dignidad y a la protección de la vida privada, en los términos previstos en el artículo 493 del Código del Trabajo, a saber:

- 1) Amenazas: desde el mes de septiembre de 2020 fue objeto de amenazas constantes de despido por parte de su jefe directo, como forma de someterlo a cada una de las vulneraciones que se hacían de su contrato.
- 2) Extender en forma unilateral su jornada de trabajo diaria, haciéndolo trabajar más horas que las fijadas y vulnerando claramente el horario establecido en su contrato, que indicaba que su jornada era de lunes a viernes de 8:30 a 14:00 horas, extendiéndola su jefatura hasta los días sábados y prolongándole la jornada laboral hasta las 16:00 o 17:00 horas cada día.
- 3) Aplicación de sanción verbal por parte de su empleador, reprendiéndolo en público en cada oportunidad en que como trabajador hacía presente que se



estaban vulnerando sus derechos laborales.

4) Aviso verbal de traslado a otras funciones sin considerar la voluntad del trabajador. En efecto, el día 16 de diciembre se le comunicó a través de la secretaria de personal del municipio que debía presentarme con el Director de Desarrollo Comunitario (DIDECO) porque habían decidido que ya no prestaría servicios en el Juzgado de Policía Local sino que en dicha dirección municipal, todo esto sin considerar su contrato de trabajo ni las condiciones y funciones establecidas en éste. Además, todo ello en contradicción con lo preceptuado en el artículo el artículo 65 letra ñ) de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades que señala en forma expresa que el alcalde requerirá el acuerdo del concejo para readscribir o destinar a otras unidades al personal municipal que se desempeñe en la unidad de control y en los juzgados de policía local

5) Reunión sostenida el día 17 de diciembre con el Director de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad, en la que le señala lo siguiente:

- Que sería trasladado a cumplir nuevas funciones a partir de enero de 2021 en otras dependencias de la Municipalidad.

- Que en dichas funciones sabría lo que era trabajar, a diferencia de su anterior destinación.

- Que lo haría por el mismo salario, pero con una jornada más extensa y que debía acostumbrarse a “no hacer planes” después de la jornada, porque sería habitual que tuviera que quedarse hasta más tarde o que tuviera que trabajar los fines de semana.

- Que no se le informaría nada por escrito respecto a sus cambios, porque con la conversación verbal le bastaba.

6) Obligarlo a realizar labores ajenas a sus funciones, como redactar sentencias, entre otros documentos, excediendo el marco establecido en el contrato.

7) Hacerlo trabajar fuera del horario pactado, ya sea después de su jornada laboral diaria o los fines de semana, sin previo aviso.

DÉCIMO CUARTO: Que en lo que se refiere a los indicios antes mencionados, atendida su fecha de ocurrencia –entre el mes de septiembre de 2020, época de la asunción de don Luis Ongaro Ahumada como juez titular del Juzgado de Policía Local de La Granja, y el día 17 de diciembre del mismo año, ocasión en que el actor sostuvo una reunión con el director de DIDECO del municipio de La Granja, en la que este último le informó verbal e informalmente de un cambio en sus funciones y horario de trabajo- y lo aseverado por el propio denunciante en su libelo, en cuanto a que la acción interpuesta se funda en el artículo 489 inciso primero del Código del Trabajo, resulta inconcuso que aquéllos corresponden a hechos anteriores a la fecha en que se hizo efectivo el despido indirecto del actor, acaecido el 31 de diciembre de 2020.

Que en ese orden de ideas, se advierte que los antecedentes fácticos



expuestos por el denunciante como fundamento de la vulneración de derechos esgrimida en su demanda constituyen hechos que, según él mismo expresa, acaecieron en forma previa a su autodespido. En este escenario, las declaraciones de la primera testigo del actor –doña María Angélica Maureira Sepúlveda- y el tercer deponente de su parte -don Eduardo Carlos Moya Zamorano- ratifican que en el período señalado en la denuncia tuvieron conocimiento de los cambios, las dificultades y las diferencias de trato que se presentaron al interior del Juzgado de Policía Local de La Granja cuando en el mes de septiembre de 2020 asumió el nuevo juez, las cuales afectaron a varios funcionarios de dicho tribunal, lo que a ellos les consta porque la primera trabaja allí hace 43 años y porque el segundo es el secretario abogado de ese juzgado desde el año 2008; incluso este último también declaró que tales hechos ocurrieron hasta fines del 2020, ocasión en que supo que el denunciante sería trasladado a la Dirección de Desarrollo Comunitario del municipio.

A mayor abundamiento, además de la discordancia que se advierte entre la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales “con ocasión del despido” y la época en que habrían ocurrido los hechos que le sirven de fundamento, en el libelo que dio origen a estos autos también se aprecia que en él no se explicita pormenorizadamente de qué forma los sucesos denunciados -todos ellos anteriores a su desvinculación del municipio- han infringido cada uno de los derechos invocados, pues nada se dice respecto a cómo se ha vulnerado el contenido esencial de tales garantías y cómo se ha limitado su pleno ejercicio, en los términos exigidos por el artículo 485 del Código del Trabajo, limitándose a señalar que tales hechos son constitutivos de una vulneración al derecho a la integridad psíquica, dignidad y protección de la vida privada del actor, situación que -por sí sola- no es suficiente para acoger la acción de tutela.

En consecuencia, siendo evidente que la denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido deducida por el actor y que determina la competencia para pronunciarse a su respecto no dice relación con los fundamentos de hecho en que se sustenta, la acción tutelar interpuesta deberá ser desestimada.

En cuanto a la acción subsidiaria por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de indemnización por daño moral y prestaciones laborales:

DÉCIMO QUINTO: Que del examen del escrito de demanda que dio origen a estos antecedentes se infiere que el actor alega la existencia de una relación laboral con la parte demandada, cuya vigencia se inicia el 06 de noviembre de 2012, aseveración que se sustenta en el hecho de haberse suscrito por las partes un contrato de prestación de servicios a honorarios que data de esa fecha, el que si bien fue denominado como tal, en los hechos dio origen a un vínculo laboral sujeto a la subordinación y dependencia del municipio de La Granja, el cual se



mantuvo vigente -a través de la celebración de sucesivos y continuos contratos de igual naturaleza- hasta el día 31 de diciembre de 2020, ocasión en que el demandante le puso término a través de un despido indirecto.

A su vez, de la contestación de la demanda se advierte que la existencia y celebración de los aludidos contratos no fue un hecho controvertido por la demandada, quien sí esgrime que aquellos corresponden únicamente a contratos de prestación de servicios a honorarios, suscritos en el ámbito establecido por el artículo 4° de la Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que contempla la contratación de personas naturales para la prestación de servicios en cometidos específicos, en este caso en particular, asesorías en materias de Ley de Protección al Consumidor, Ley de Tránsito, redacción de comparendos, elaboración de informes, entre otros.

DÉCIMO SEXTO: Que en cuanto a la naturaleza del vínculo que ligó a las partes y la eventual existencia de la relación laboral alegada en la demanda-, previamente es necesario tener presente que el artículo 7° del Código del Trabajo dispone que *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*.

A su vez, el inciso primero del artículo 8° del mismo texto legal establece que: *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*, mientras que en el artículo 3° letra b) del mismo código define “trabajador” como *“toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”*.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que de la sola lectura de las normas en comento se advierte que el elemento esencial de toda relación laboral es el vínculo de subordinación y dependencia existente entre las partes, que se manifiesta a través de diversas expresiones que permiten distinguir al contrato de trabajo de otras convenciones de similares caracteres, de tal manera que recién una vez establecida la existencia de esta subordinación y dependencia, resulta relevante analizar si concurren otros elementos constitutivos de un contrato de trabajo.

Así las cosas, los indicios del aludido vínculo se refieren a una relación de dependencia entre las partes, donde la persona del trabajador se encuentra subordinada al poder de mando del empleador, quien está dotado de la potestad de dirección de su empresa, determinando cómo, cuándo y dónde se ejecutarán las faenas. En este sentido, al no señalar la ley cuáles son las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia, es necesario tener presente que la doctrina y nuestra jurisprudencia han determinado que éste se manifiesta en: la continuidad de los servicios, el cumplimiento de una jornada de trabajo, la



supervigilancia del empleador respecto del trabajador en el desempeño de sus funciones, la obligación del trabajador de acatar las órdenes e instrucciones que se le impartan en el ejercicio de la potestad de dirección y mando del empleador, la obligación de mantenerse a disposición de este último en el cumplimiento de los servicios contratados y la periodicidad en el pago de las remuneraciones.

DÉCIMO OCTAVO: Que, como ya se señaló, conforme a la controversia promovida por las partes, corresponde a esta sentenciadora determinar si la relación existente entre ambas revistió los caracteres necesarios para estimar que aquélla constituyó un vínculo de naturaleza laboral en los términos expresamente descritos en el artículo 7° del código del ramo.

En este ámbito, también reviste especial relevancia lo previsto por el artículo 4° de la Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, cuyo inciso primero dispone 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. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.”*

Dicha norma agrega en su inciso segundo que *“Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.”*

Finalmente, el tercer inciso de dicha disposición establece que *“Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.*

DÉCIMO NOVENO: Que, de la sola lectura de los contratos de prestación de servicios a honorarios incorporados como prueba instrumental por ambas partes en la audiencia de juicio, se advierte lo siguiente:

En el primero de ellos, de fecha 23 de diciembre de 2014, consta que el demandante fue contratado en su calidad de Licenciado en Ciencias Jurídicas para desempeñar las funciones consistentes en *“Efectuar a través de la generación de notificaciones de las demandas de TAG asistencia legal en demandas y denuncias Ley de Derechos al Consumidor, Ley de Tránsito, redacción de comparendos y seguimientos de causas”* (sic), vinculándose con el municipio de La Granja a través del Juzgado de Policía Local; y en su cláusula quinta el municipio se obliga a pagar al actor la suma de *“\$555.000 (Quinnientos cincuenta y cinco mil pesos) mensual, Impuesto Incluido”* (sic) para cuyo pago *“deberá presentar la correspondiente Boleta de Honorarios, a la que se adjuntará un informe de la labor encomendada, ambos visados por parte del Secretario Abogado del Juzgado de Policía Local”.* En la cláusula décimo primera, se deja constancia expresa que *“La Municipalidad se reserva el derecho de poner término*



al contrato, en el momento que lo considere necesario, y especialmente en caso que el prestador no cumpliera satisfactoriamente el cometido para el que ha sido contratado.” Por último, en su cláusula décimo segunda las partes dejan expresamente establecido que don Ricardo Matthews Ramírez “no tiene la calidad de funcionario municipal, ni adquiere tal carácter en virtud de este contrato, rigiéndose las relaciones entre las partes por las normas del presente instrumento.”

En el segundo contrato, de fecha 20 de diciembre de 2018, consta que el demandante se obliga a desempeñar las siguientes funciones en el Juzgado de Policía Local de La Granja:

- *“Generación de informes de multas al Registro Civil por 20 UTM (artículo 42 Ley de concesiones)*
- *Gestión de cobranzas multas TAG.*
- *Confección listados Registro Multas Impagas.*
- *Tramitación cobro multas TAG.*
- *Toma de declaraciones indagatorias.*
- *Toma de comparendos diversas materias (tránsito, ley consumidora, guardias, copropiedad, Ley Zamudi, alcoholes, etc.(sic)*
- *Proveídos de escritos.*
- *Orientación a usuarios por temas relacionados a la Ley del Consumidor.”*

A su vez, en la cláusula quinta el municipio se obliga a pagar al actor la suma de “\$555.000 (Quinientos cincuenta y cinco mil pesos) mensuales, Impuesto Incluido” para cuyo pago “deberá presentar la correspondiente Boleta de Honorarios, a la que se adjuntará un informe de la labor encomendada, ambos visados por parte del Secretario Abogado del Juzgado de Policía Local”. En la cláusula novena se deja constancia expresa que “La Municipalidad se reserva el derecho de poner término al contrato, en el momento que lo considere necesario, y especialmente en caso que el prestador no cumpliera satisfactoriamente el cometido para el que ha sido contratado.” Finalmente, en la segunda parte de su cláusula décima las partes dejan expresamente establecido que don Ricardo Matthews Ramírez “no tiene la calidad de funcionario municipal, ni adquiere tal carácter en virtud de este contrato, rigiéndose las relaciones entre las partes por las normas del presente instrumento.”

En el tercer contrato, de fecha 30 de diciembre de 2019, consta que el demandante fue contratado para desempeñarse en el Juzgado de Policía Local de La Granja y cumplir las siguientes funciones:

- *“Generación de informes de multas al Registro Civil por 20 UTM (artículo 42 Ley de concesiones)*



- *Gestión de cobranzas multas TAG.*
- *Confeción listados Registro Multas Impagas.*
- *Tramitación cobro multas TAG.*
- *Toma de declaraciones indagatorias.*
- *Toma de comparendos diversas materias (tránsito, ley consumidora, guardias, copropiedad, Ley Zamudio, alcoholes, etc.)*
- *Proveídos de escritos.*
- *Orientación a usuarios por temas relacionados a la Ley del Consumidor.”*

A su vez, en la cláusula quinta el municipio se obliga a pagar al actor la suma de “\$555.000 (Quinientos cincuenta y cinco mil pesos) mensuales, Impuesto Incluido” para cuyo pago “deberá presentar la correspondiente Boleta de Honorarios, a la que se adjuntará un informe de labor encomendada, ambos visados por parte del Secretario Abogado del Juzgado de Policía Local”. En la cláusula novena se deja constancia expresa que “La Municipalidad se reserva el derecho de poner término al contrato, en el momento que lo considere necesario, y especialmente en caso que el prestador no cumpliera satisfactoriamente el cometido para el que ha sido contratado.” Por último, en la parte final de su cláusula décima las partes dejan expresamente establecido que don Ricardo Matthews Ramírez “no tiene la calidad de funcionario municipal, ni adquiere tal carácter en virtud de este contrato, rigiéndose las relaciones entre las partes por las normas del presente instrumento.”

VIGÉSIMO: Que del análisis de la norma transcrita en el motivo décimo octavo y el contenido de los contratos previamente reseñados se colige que, en el caso particular del actor, la relación que lo vinculó con el municipio demandado se desarrolló en el contexto de la contratación de servicios a honorarios para cometidos específicos, prevista en el inciso segundo de dicha disposición legal, consistiendo dicho cometido en desempeñarse en el Juzgado de Policía Local de La Granja en labores de generación de informes de multas al Registro Civil, gestión de cobranzas por multas TAG, confección de listados del registro de multas impagas, tramitación del cobro de multas TAG, tomar declaraciones indagatorias y comparendos en diversas materias, proveer escritos y orientar a los usuarios en temas relacionados con la Ley del Consumidor.

De este modo, el vínculo derivado de tal prestación ha de regirse por las estipulaciones de la respectiva convención suscrita por las partes, y no por las normas del Código del Trabajo.

Que a mayor abundamiento, lo anteriormente concluido se ve refrendado por las boletas de honorarios incorporadas por el demandante en la audiencia de juicio y que dan cuenta de una relación contractual de naturaleza civil existente



FLFKWVLWXR

entre ambas partes, documentación que es también concordante con la restante prueba instrumental del actor, en especial, los Decretos Alcaldicios que dieron origen y autorizaron su contratación a honorarios.

A su vez, la prueba testimonial del demandante no resulta suficiente para acreditar los indicios propios de una relación laboral, ya que si bien sus tres testigos declararon en forma conteste que el actor prestaba servicios como abogado en el Juzgado de Policía Local de La Granja, cumpliendo funciones de actuariario, asesor en temas de TAG y Ley del Consumidor, notificaciones, redacción de resoluciones, que cumplía un horario de 8:30 a 14:00 horas y que recibía instrucciones constantes de parte del juez del aludido tribunal, dichas aseveraciones no revisten la suficiencia necesaria para estimar debidamente comprobado el vínculo laboral que sirve de sustento a las pretensiones contenidas en el libelo que dio origen a estos antecedentes, más aún cuando dichas probanzas se contraponen al contenido de los contratos de prestación de servicios a honorarios suscritos por el municipio demandado y don Ricardo Matthews Ramírez, en los cuales este último se obliga a desempeñar las labores antes descritas, más aún cuando -en su calidad de abogado- el demandante cuenta con los conocimientos profesionales e instrucción necesaria para entender y consentir en una modalidad de contratación de naturaleza civil.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que en concordancia con lo ya concluido, la parte demandante no rindió probanza alguna tendiente a acreditar que la contraria haya extendido algún tipo de documento asimilable a las correspondientes liquidaciones que den cuenta del pago periódico de una remuneración en los términos descritos en el artículo 41 del Código del Trabajo, siendo éste un elemento de trascendencia al momento de determinar la concurrencia de los presupuestos que configuran una relación laboral.

Por otra parte, si bien resultó acreditado con las declaraciones de los testigos del actor, que este último debía cumplir un horario de trabajo preestablecido, su existencia se justifica por la naturaleza de su vínculo con la demandada, corporación de derecho público perteneciente a la Administración del Estado, cuyo financiamiento proviene del presupuesto municipal, además del carácter de las funciones a desarrollar por el demandante en el Juzgado de Policía Local de La Granja.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que en consecuencia, todos los medios probatorios antes reseñados, en opinión de esta juez, conducen a concluir la inexistencia de los elementos constitutivos de una relación de subordinación y dependencia, de modo que ha de entenderse que entre las partes no ha existido un contrato de índole laboral, en los términos previstos por el Código del Trabajo, en particular, en los artículos aludidos en el motivo décimo séptimo del presente fallo.



VIGÉSIMO TERCERO: Que, sin perjuicio de lo resuelto en los considerandos precedentes, esta sentenciadora también desestimará la indemnización de perjuicios por daño moral reclamada por el demandante en la acción subsidiaria de su libelo pretensor.

En efecto, en lo referente a la acción por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, atendida la naturaleza y alcance del régimen estatutario que regía la vinculación entre las partes y la consecuente imposibilidad de efectuar la calificación de un “despido indirecto” propiamente tal, sólo cabe concluir la improcedencia de las prestaciones reclamadas, pues aquélla no se encuentra expresamente establecida en la normativa administrativa aplicable a su respecto, supuesto imprescindible en materia de Derecho Público.

De conformidad a lo anteriormente razonado, este tribunal estima que la demanda subsidiaria intentada en autos no podrá ser acogida.

VIGÉSIMO CUARTO: Que así las cosas, atendido lo concluido en las motivaciones que anteceden, resulta improcedente dar lugar a las prestaciones derivadas de las acciones de despido indirecto, nulidad de despido y cobro de prestaciones intentadas en autos ni tampoco emitir pronunciamiento respecto de la excepción de prescripción opuesta por el municipio demandado, por cuanto éstas se sustentan en la existencia de una relación laboral entre las partes, vínculo que en caso alguno logró acreditar el demandante.

VIGÉSIMO QUINTO: Que la prueba ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica y, los demás antecedentes probatorios –consistentes en certificados del secretario abogado del Juzgado de Policía Local de La Granja, correos electrónicos, fotografías y licencia médica incorporada por el demandante y la prueba testimonial de la parte demandada-, no obstante haber sido debidamente examinados y ponderados por esta sentenciadora, en nada alteran o modifican la convicción que se ha formado el tribunal.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en el artículo 19 N°s 1 y 4 de la Constitución Política de la Republica; los artículos 485 y siguientes, y demás pertinentes del Código del Trabajo; y el artículo 4° de la Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales; **se declara:**

- I. Que **se rechaza** la excepción de incompetencia opuesta por la demandada.
- II. Que **se rechaza** la acción principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones deducida por don **Ricardo Gabriel Matthews Ramírez** en contra de la **Ilustre Municipalidad de La Granja**.



- III. Que **se rechaza** la demanda subsidiaria por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales.
- IV. Que **se omite pronunciamiento** respecto de la excepción de prescripción opuesta por la demandada, atendido lo señalado en el motivo vigésimo cuarto del presente fallo.
- V. Que cada parte pagará sus costas, atendido que ninguna de ellas resultó totalmente vencida en el juicio.

Regístrese y notifíquese por correo electrónico a las partes.

RIT T-26-2021.-

RUC 21-4-0323854-3.-

Pronunciada por doña CAROLINA CARREÑO LARA, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

En San Miguel, a tres de noviembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



FLFKWVLWXR

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>