

TEMUCO, A VEINTICINCO DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido la abogada Katherine Daniela Sepúlveda Vargas, en representación de VÍCTOR MAURICIO ÁGUILA CABRERA, RUN 13.282.177-1, cesante, domiciliado en pasaje Betania 302, Temuco, deduciendo demanda de declaración de existencia de relación laboral, denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, RUT 69.190.700-7, representada legalmente por Roberto Francisco Neira Aburto, chileno, RUN 13.517.002-K, Alcalde de la I. Municipalidad de Temuco, o quien haga sus veces, domiciliados para estos efectos en calle Arturo Prat 650, Temuco, en razón de las consideraciones siguientes:

I.- Exposición clara y circunstanciada de los hechos:

Señala que ingresó a prestar servicios personales en el Departamento de Deportes de la I. Municipalidad de Temuco, bajo el régimen de prestación de servicios a honorarios, el que, según el principio de primacía de la realidad, era un contrato laboral.

Por otra parte, refiere que ingresó a trabajar en el mes de diciembre del año 2010, lo que hizo hasta el día 15 de noviembre de 2021, fecha en la cual puso fin al contrato que les unía mediante carta de despido indirecto según el artículo 171 del Código del Trabajo en relación con el artículo 160 números 1, 5 y 7 del mismo cuerpo legal, enviando la respectiva misiva mediante carta certificada, según lo exige la ley.

Agrega que la única manera que la denunciada le otorgó trabajo era mediante la firma contratos de honorarios anuales, de manera continua e ininterrumpida. Cada año firmaba un contrato de honorarios, los que encubrieron una relación laboral.

La remuneración promedio ascendía a la suma \$890.000 (ochocientos noventa mil pesos) a esa cifra se le descontaba el 11% ya que emitía boletas de honorarios, siendo la única forma que su ex empleadora pagaba por sus servicios. Suma que debe considerarse para el cálculo de las indemnizaciones solicitadas.

La jornada de trabajo era de 44 horas cronológicas semanales, distribuidas de lunes a viernes, desde las 9:00 a 13:00, dentro de las cuales realizaba la planificación en la oficina en conjunto con Hernán Larraguibel, luego tenía una hora de colación, y desde las 14:00 horas en adelante debía concurrir a terreno para realizar la supervisión de mantención de los recintos según la planificación realizada en la mañana. Terminaba su trabajo aproximadamente a las 21:00 horas. Además, el fin de semana también trabajaba un día, que podía ser sábado o domingo alternadamente. El trabajo lo podía realizar esos días de fin de semana en la mañana o en la tarde, a su elección.



QFFXXBCFJGY

Sobre lo mismo, ejercía sus labores en el Departamento de Deportes Municipal, específicamente durante las mañanas se encontraba en las dependencias del Departamento de Deportes de la Ilustre Municipalidad de Temuco, ubicado en el segundo y tercer piso del Estadio German Becker de Temuco.

II.- Exposiciones preliminares:

Por decreto alcaldicio en el año 2010, ingresó a prestar servicios personales en el Departamento de Deportes Municipal, en calidad de encargado del Programa Hon. Escuelas de Futbol, cargo que desempeñó hasta el 15 de noviembre de 2021.

En su calidad de encargado debía igualmente: Realizar visitas a terreno en los diferentes macro sectores de la comuna de Temuco, donde se ejecutaban los talleres de forma presencial y/o vía remota, recopilando información de asistencia, participación, opinión e impresión de los usuarios que permita evaluar el grado de satisfacción y desarrollo del programa, emitiendo informes mensuales sobre la ejecución y funcionamiento de estos, con el propósito de incidir en el mejoramiento de las condiciones físicas, psicológicas, deportivas y social de la comunidad. Además, cumplía otras funciones ya que estaba a cargo de mantención de gimnasios y estadios del Municipio, luz, agua y solucionar problemas con los conserjes o cuidadores de las instalaciones.

Los jefes del actor los últimos años fueron Hernán Larraguibel y Rodrigo Zambrano, posteriormente fue Javier Mancilla quien duro hasta el mes de agosto de 2021, fecha en donde ingresa don Milenko Bradanovic, quien se mantiene hasta el día de hoy.

Asimismo, dependía de su superior jerárquico, es decir, de Javier Mancilla, con quien planificaban el trabajo y a quien debía rendir cuenta de su desempeño y obedecer cada instrucción dada, siendo evaluado por él, según se dirá más adelante.

III.- Enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada e indicios:

- Durante años fue futbolista profesional y lamentablemente por una rebelde lesión debió dejar esa actividad, por lo que, producto del conocimiento del medio futbolístico, en el mes de diciembre del año 2010, el Municipio de Temuco lo contrató para trabajar en el Departamento de Deportes en calidad de “a honorarios”.

- La relación contractual durante todos los años que trabajó para la Municipalidad de Temuco fue cordial, jamás tuvo un problema laboral, lo que cambio abruptamente en agosto del año 2021, fecha en que asumió Milenko Bradanovic como nuevo Jefe en el Departamento de Deporte de esta Ilustre Municipalidad.

- Así las cosas, desde que asumió el nuevo jefe, comenzaron los malos



tratos.

- El señor Milenko Bradanovic el día jueves 05 de agosto de 2021 en una reunión sostenida con todo el Departamento de deportes informa a todos los trabajadores que debían esperar instrucciones que él les daría personalmente a cada uno, explicándoles las funciones que debían desempeñar de ahí hacia adelante con la llegada como nueva jefatura.

- De esta suerte, esperó ser citado para recibir nuevas instrucciones en cuanto a la ejecución de su trabajo o bien la ratificación de las funciones que durante años realizó para la denunciada, citación que jamás se le verificó por parte de Milenko Bradanovic ni por ningún otro personero de dicho departamento.

- La nueva jefatura lo ignoró desde el primer momento. Durante los 7 días que siguieron no se le informó de manera personal ni de ninguna otra forma sus nuevas funciones. Tampoco se le informó si mantendría las mismas funciones que hasta esa fecha ejercía, muy por el contrario, por razones que desconoce, Milenko Bradanovic lo ignoró, pese a estar trabajando para esta Ilustre Municipalidad por más de 10 años y que sus funciones estaban claramente definidas en el contrato que había firmado.

- El 12 de agosto de 2021, Milenko Bradanovic cita a una reunión a todos los funcionarios del departamento en el salón vip del estadio German Becker, oportunidad donde se le vuelve a repetir a los trabajadores incluido este denunciante que se reuniría con los trabajadores y que no tenía claro cuales iban a hacer las funciones de cada uno, debido a que cambiaría de funciones a algunos y a otros los mantendría en sus puestos.

- Durante la semana desde 12 al 19 de agosto de 2021 Milenko Bradanovic llamó a su oficina ubicada en el segundo piso del Estadio German Becker, según lo había anticipado, a todos los trabajadores del Departamento de Deportes, menos a este denunciante, efectuando claramente una discriminación arbitraria. El motivo del porqué era ignorado son desconocidos. La reacción fue seguir esperando la reunión con el nuevo jefe del departamento, ya que necesitaba instrucciones para continuar trabajando.

- El día 19 de agosto de 2021, Milenko Bradanovic forma su equipo de trabajo, realizando una serie de cambios en las funciones de distintos trabajadores, en ese momento este actor se entera que había sido reemplazado en sus funciones por Marcelo Inostroza, y lamentablemente no se le había asignado ningún trabajo.

- Con posterioridad a esa fecha, en dos ocasiones, esperó a Milenko Bradanovic afuera de su oficina con la finalidad de conversar personalmente con él. En una oportunidad, cuando lo le hace un gesto con la mano (para que no se le acerque) y le dice que estaba ocupado y, en otra ocasión, mandó a su secretaria para decirle que no lo podía recibir.



- Frente a esto, pidió una reunión mediante correo electrónico, el cual fue respondido omitiendo pronunciarse respecto a tal solicitud, expresándosele que ese era medio formal por el cual se comunicaría con el denunciante, en circunstancias que los otros trabajadores podían hablar personalmente con el Jefe del Departamento. Evidenciándose un trato diferenciado en relación a los demás trabajadores, lo que denota una actitud discriminatoria, ya que puso una barrera para poder conversar la situación laboral, haciéndolo sentir ajeno a la organización del trabajo en dicho departamento.

- Tan ignorado en su calidad de persona y como trabajador, que a la llegada del nuevo jefe, éste designa Marcelo Inostroza para que desempeñar su cargo, viéndose imposibilitado de ejercer sus funciones. El hecho de ser reemplazado no fue ni siquiera informado al actor.

- Así las cosas, el día 13 de septiembre del 2021, concurrió a su oficina (lugar en donde durante más de 4 años trabajo en las mañanas planificar el trabajo a realizar en las tardes), lugar que se encontraba en el tercer piso del Estadio German Becker y, para su sorpresa, sin ser informado, sacaron sus cosas, dejándolas en una caja y, además, encontró en aquel lugar a otros trabajadores realizando sus funciones, sintiéndome humillado, impotente y totalmente defenestrado por la denunciada.

- Pasaban los días y se presentaba a trabajar, pero como no tenía espacio físico ya que su oficina (espacio material, escritorio, sillas y cajoneras), se encontraban ocupados por otros trabajadores, se iba a las casetas de radio del Estadio German Becker esperando instrucciones que nunca llegaron, aproximadamente a las 13:30 horas como no tenía funciones que realizar y era totalmente ignorado por su jefatura se retiraba del lugar. Es preciso mencionar que existía un decreto municipal que le permitía asistir a trabajar 3 días a la semana por motivos del Estado de Excepción Constitucional.

- De esta guisa, fue ignorado por el nuevo jefe del departamento, quien lo reemplaza, colocando a otra persona para ejecutar las mismas funciones que durante años ejerció, sin siquiera informarle le quitaron su lugar de trabajo, le sacaron sus cosas sin avisarle de su oficina, lo cual obviamente le afectó en su honra y en su salud psíquica, siendo víctima de un trato humillante en su lugar de trabajo.

- Todos estos hechos le provocaron problemas de salud, tales como insomnio y ansiedad, siendo derivado a un especialista en acoso laboral y luego una médica le otorga licencia por 15 días con diagnóstico de estrés laboral.

- No importándole la salud mental a su jefe y con el claro objetivo de seguir dañándolo, se ordena el bloqueo de la remuneración correspondiente al mes de septiembre de 2021, por lo que la Municipalidad de Temuco no cursa el pago de sus remuneraciones. A todos los demás trabajadores se les pagaron sus remuneraciones,



siendo nuevamente discriminado, ahora en sus remuneraciones, situación que provocó problemas en el hogar debido a que ese mes no hubo ingresos por parte del jefe del hogar. Esto conllevó el acrecentar sus sufrimientos psicológicos. Este hecho dañoso del todo irregular No fue informando a Recursos Humanos del Municipio, debiendo haberlo hecho, sino que sólo con posterioridad Recursos Humanos se entera del boqueo de las remuneraciones al actor según lo conversó con Carlos Millar quien estaba a cargo de RRHH.

- El día 05 de octubre de 2021 le envía un correo electrónico a Estela Nilian, quien es la secretaria de Milenko Bradanovic, expresando que no se le pagaron sus remuneraciones del mes de septiembre de ese año y esperando respuesta. Además, la llama por teléfono, para saber porque no le pagaban sus remuneraciones. El correo era dirigido a ella, ya que era la encargada de gestionar los pagos de remuneraciones. Doña Estela Nilian le expresa que sus pagos están bloqueados desde el 20 de septiembre por Milenko Bradanovic, siendo el quien no autorizó el pago de las remuneraciones del actor.

- El día 06 de octubre de 2021 le envía un correo a Milenko Bradanovic, solicitándole una reunión con urgencia y para saber por el motivo de bloquear la remuneración del mes de septiembre de 2021 pidió una explicación de los motivos.

- El día 07 de octubre de 2021 le envía un correo a Milenko Bradanovic, expresándole *“Señor Milenko, en relación a la respuesta que usted me envió frente a mi consulta y preocupación por el no pago de mis remuneración del mes de septiembre, debo señalar que me sorprende malamente su respuesta, ya que usted sabe que no podido trabajar como lo hacía desde que usted asumió como jefe del departamento de deportes en agosto de este año. Le recuerdo que se informó por usted en una reunión donde participaron todo el personal del departamento que desde ese día usted llamaría a cada uno del personal para que nos informaran las funciones que debíamos cumplir cada uno (donde hablo con cada uno de los funcionarios menos conmigo, notando en lo personal un trato discriminatorio hacia a mi) luego de esa reunión, una semana después hace otra reunión donde informa que realizará equipos de trabajo con un encargado de cada equipo, donde este nos iba a llamar para definir que función íbamos a cumplir, lo cuál hasta la fecha espero.*

No he recibido un trato digno como trabajador, y usted está en conocimiento de esto. No solo da cuenta de esto la indiferencia que se ha mostrado hacia mi persona, sino que además hechos que han sido realmente un tanto humillante para mi. Al respecto, cabe señalar que usted también está en conocimiento que mis cosas personales de trabajo ubicadas en mi oficina de años, fueron sacadas de un momento a otro, y en ese lugar fueron ubicadas otras personas, de lo cual nunca se me informó personalmente, lo que me tiene afectado hasta el día de hoy. He tratado de



obtener claridad, he llamado en reiteradas oportunidades por teléfono, he solicitado claridad respecto a mi trabajo, el que lo realicé por años de manera normal y sin ningún problema, y desde que usted asumió la jefatura todo cambió hacia a mi.

No se porque no me ha dejado trabajar como corresponde o si quisieran asignarme nuevas funciones, lo mínimo es tener una comunicación fluida con uno como trabajador, lo cual no se ha dado. Un ejemplo de lo que menciono es que esta conversación lamentablemente la tenemos que tener a través de mail, siendo que le he solicitado a su secretaria ya usted mismo reunión y solo se ha limitado enviarme un correo, lo cual realmente no corresponde y es indigno para mi recibir ese trato, después de años trabajando en la municipalidad sin tener ningún problema, todo lo contrario, siempre he sido un trabajador responsable y cumplidor, respetuoso con mis pares.

Por otra parte usted mismo le asigno mis funciones a un conserje del Gimnasio Amanecer (señor Marcelo Inostroza) quedando el como supervisor de recintos, función que me corresponde a mi, pero frente a ese hecho me limite de manera respetuosa a esperar sus indicaciones, las que nunca me ha dado de ninguna forma, y di igual manera todos los días, como lo hecho por años, he concurrido a mi trabajo, y a pesar de que ahora no tengo oficina, he tenido que estar en puestos de trabajo de colegas que me han ayudado frente a la situación en la que me encuentro, los que conmovidos por el trato que estoy recibiendo, me han tendido una mano , permitiéndome estar en sus oficinas.

Me sorprende su respuesta, porque usted esta en conocimiento como jefatura de todo lo ocurrido, y del trato indigno que he recibido como trabajador desde que usted asumió su rol como jefe.

De lo anterior, también está en conocimiento don Cristian Isla (segundo jefe del departamento) quién me calmó y me señaló que no debía preocuparme, porque yo iba a seguir con mis funciones en el programa rural, una vez que fuese contratado don Marcos Fajre por orden del jefe de gabinete Don Miguel Pérez, y que usted estaba en conocimiento de todo, por lo que me he limitado a esperar y esperar y ahora me encuentro con la sorpresa que no se está permitiendo el pago de mi remuneración, lo que me tiene muy mal, ya que los argumentos de su respuesta por el no pago de mis remuneraciones del mes de septiembre, son de total inconsecuencia con lo cual usted mismo como jefe ordenó, y si no he podido asumir mis funciones o derechamente no he tenido función que cumplir, y sin un lugar de trabajo a sido por órdenes de usted.

Por último, cabe señalar que a pesar de lo anterior, siempre me he presentado a mi lugar de trabajo cuando me ha correspondido.

Frente a lo anterior, necesito por favor se me de claridad a la brevedad de mi situación laboral, y de manera correcta, ya que continuar a si es indigno para mi como trabajador, junto con regularizar el pago de mis remuneraciones (sigo con un



QFFXXBCFJGY

pago pendiente). Esta en sus manos como mi jefatura el ayudar a que toda mi situación laboral se aclaré. Atte. Víctor Aguila Sic”.

- El mismo día Milenko Bradanovic contesta negando los tratos humillantes, expresando que no existe evidencia de haber realizado el trabajo, señalando que las funciones son en terreno y señala que debe velar por el riguroso cumplimiento administrativo del presupuesto. No puede validar pagos por un servicio que no tiene ninguna evidencia de haberse realizado. En el correo respuesta no se hace cargo de no otorgar el trabajo convenido, del reemplazo por otro trabajador, ni menos del hecho de no haberle asignado funciones, niega conocimiento del hecho de haber sacado las cosas del actor de la oficina, faltando gravemente a la verdad ya que tenía perfecto conocimiento de ese hecho.

- En concreto, indica que no se le pagaron las remuneraciones correspondientes a septiembre, octubre y noviembre de 2021, de lo cual tomó conocimiento su jefatura a través de correo electrónico (único medio disponible en la práctica tenía el actor para poder comunicarme con su nuevo jefe, ya que no aceptaba reuniones privadas.

- Adiciona que durante esos días se le denostó públicamente, ya que al no asignarle funciones quedó como un trabajador ocioso (situación que nunca durante los 10 años vivió). Sufrió humillaciones frente a sus demás compañeros. Además, están a la fecha pendientes las remuneraciones de septiembre, octubre y los 15 días de noviembre del 2021.

- En relación a sus funciones, en los hechos no se permitió desempeñar las funciones contenidas en su contrato, de las cuales obviamente la denunciada tiene conocimiento, y lo grave es que, pese a estar en conocimiento de este hecho, de la situación del actor en su calidad de trabajador, no se adoptó ninguna medida al respecto, existiendo una actitud de total indiferencia frente a estos graves hechos que afectaron y vulneraron al actor como persona humana.

- Lo anterior afectó emocionalmente su salud, tanto así que debió concurrir al psicólogo con quien inició un proceso psicoterapéutico debido al trastorno ansioso con ánimo deprimido, debido a crisis de ansiedad, desinterés generalizado, angustia y trastorno del sueño hasta la fecha continua dicho proceso, además lo derivó a un médico, quien constatando la afectación a la salud psicológica, le extiende dos licencias médicas.

Así, fue diagnosticado con trastorno ansioso generalizado. Estuvo con licencia médica desde el 12 de octubre de 2021 hasta el día 10 de noviembre de 2021. Quedó con un tratamiento antidepresivo con ansiolíticos a partir del 14 de octubre de 2021. También, se le extendieron licencias médicas la que fueron debidamente incorporadas al Municipio a través de Recursos Humanos.



- A pesar de no estar del todo bien, prefiere volver a su trabajo el día 11 de noviembre de 2021 y, para su lamentable sorpresa, su empleadora no ha adoptado ninguna medida para evitar que se sigan vulnerando sus derechos, encontrándose aún retenidas sus remuneraciones desde septiembre del 2021, no teniendo a la fecha un lugar físico como oficina para planificar el trabajo de la tarde como durante 4 años había hecho, no recibéndolo su jefatura, no recibiendo órdenes para ejercer su trabajo, no siendo considerado en las reuniones de trabajo que se realiza, no se comunican con él, no le informan lo que ocurre en el trabajo por ningún medio, ni siquiera le han contestado a través de correos electrónicos, y no pudiendo desempeñar sus funciones que por contrato le correspondían, siendo reemplazado por otro trabajador sin previo aviso.

- Que bajo cuerda se entera que el Jefe del Departamento de Deportes lo único que desea es que renuncie.

IV.- Indicios de las vulneraciones denunciadas.

- Que, con la llegada del nuevo Jefe del Departamento de Deportes, Milenko Bradanovic, en el mes de agosto de 2021, cambia de manera radical el trato recibido en su calidad de trabajador de la Municipalidad.

- Que Milenko Bradanovic pide conversar con todos los integrantes del departamento de manera presencial, posteriormente va citando uno a uno los trabajadores dándole las nuevas instrucciones. En el caso de esta parte, lo ignora y no lo cita para sostener la respectiva reunión, realizando una discriminación arbitraria.

- Que esperó ser llamado para sostener una reunión y recibir instrucciones, no siendo llamado para ese efecto ni para ningún otro. También solicitó una reunión mediante correo electrónico, no recibiendo respuesta de Milenko Bradanovic ni de ningún mando medio con el fin de citarlo a una reunión, la cual nunca se concretó.

- Que el día 13 de septiembre del 2021 apareció ocupada su oficina ubicada en el tercer piso del Estadio German Becker de Temuco por otro trabajador llamado Marcelo Inostroza. Que ese mismo día la denunciada teniendo una actitud alejada de toda humanidad y sin previo aviso, saca sus pertenencias personales de su oficina para dejarlas en una caja de cartón.

- Que al no tener nuevas instrucciones por parte del nuevo Jefe del Departamento de Deportes y al ser reemplazado de facto, no pudo ejercer sus funciones durante varias semanas.

- El trato inhumano le provocó serios problemas de salud, comenzó a experimentar insomnio y ansiedad, por ese motivo fue a visitar a un psicólogo, quien lo derivó a un especialista en acoso laboral, luego una médica le otorga licencia por 15 días con diagnóstico de estrés laboral.



- Siguiendo con el mal proceder de Milenko Bradanovic, éste ordena a su secretaria bloquear la remuneración del mes de septiembre de 2021 y las siguientes correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2021. Dejándolo sin remuneración.

- Que al consultarle al Jefe de Deportes por correo electrónico por qué se bloquearon sus remuneraciones, éste le señala que no estaría trabajando, que no existe evidencia de haber hecho el trabajo. No haciéndose cargo que la inactividad en desarrollar su trabajo se debió a que no se le otorgó el trabajo convenido, no siendo informado de sus nuevas funciones o bien la ratificación de las que venía realizando desde hace años. Por lo que la situación era totalmente incómoda, toda vez que otra persona estaba reemplazándolo en sus funciones y aparte debía esperar órdenes para saber que hacer según lo había señalado el Jefe de Deportes.

- La actitud del Jefe de Deportes fue siempre defenestrarlo, no le hablaban, no le daban instrucciones para hacer su trabajo, no le otorgaban el trabajo convenido.

- Las licencias por estrés laboral dan cuenta del clima laboral que afectó su salud.

V.- Declaración de relación laboral:

Desde el mes de diciembre de 2010 al 15 de noviembre de 2021 fue parte de una relación laboral con su ex empleadora, la I. Municipalidad de Temuco, esto no obstante la figura jurídica era la de un contrato a honorarios que se le hacía firmar todos los años. Así, nunca tuvo la capacidad de negociar y escriturar realmente un contrato de trabajo, de modo que, conforme a lo ya señalado, el vínculo de subordinación y dependencia se dio en toda su plenitud.

Trabajó bajo las órdenes y directrices de distintos jefes que tuvo durante estos más de 10 años de trabajo continuo e ininterrumpido para la denunciada. No ejerció otra actividad a otro empleador, teniendo exclusividad para con el municipio en cuanto a la temporalidad y los horarios extensos de trabajo. No cumpliéndose los presupuestos doctrinarios para ser considerada dicha relación como una regida por un contrato a honorarios, ya que esta exige una relación esporádica, y otras características que no se dieron en la relación del actor con el municipio.

Así las cosas, vestía con indumentaria del municipio, ejecutaba ordenes, rendía cuentas de su gestión, se presentaba a las 09:00 horas de lunes a viernes en dependencias del Departamento de Deportes del municipio para realizar sus labores, siempre con subordinación y dependencia de la denunciada.

El contrato de trabajo según el principio de la realidad existía debido al cumplimiento de todas las características exigidas por el artículo 7 en relación al 9, ambos del Código del Trabajo y del abundante desarrollo jurisprudencial.



VI. Despido indirecto:

Debido a todos los incumplimientos señalados decidió el día 15 de noviembre de 2021 poner término al contrato de trabajo en conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, según carta aviso enviada a la denunciada sustentando la determinación en las causales previstas en el artículo 160, numerales: *1 letra f) en relación con artículo 2 del Código del Trabajo y ley 20.607 (conductas de acoso laboral); 7, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, en relación con el artículo 171, vulnerando el contrato de trabajo que contiene la principal obligación del empleador, consistente en remunerar al trabajador, vulnerando los artículos 41 y siguientes, artículo 44 inciso 2 del Código del Trabajo y demás pertinentes, sobre la protección de las remuneraciones; 5, esto es, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”, en relación al artículo 184, y artículo 171, todos del Código del Trabajo, y ley 16744 y su respectivo reglamento, debido al no cumplimiento del deber de cuidado que pesa sobre el empleador sobre la vida e integridad física y psíquica del trabajador; 7 en relación con artículo 171 del Código del Trabajo debido al no cumplimiento del deber de otorgar el trabajo convenido por parte de la Municipalidad de Temuco.*

VII.- En relación a las remuneraciones adeudadas:

La denunciada debe las remuneraciones correspondientes a los meses de septiembre y octubre y 15 días del mes de noviembre, todos del año 2021. Esto se debió a que el jefe del Departamento de Deportes bloqueó el pago de aquellos meses. Hasta el día de hoy dichos conceptos no son pagados a mi representado.

VIII.- El derecho. De los derechos y garantías vulnerados.

Al respecto hace mención a lo dispuesto en el artículo 485 de la compilación laboral, lo que engarza con los artículos 2 y 5 inciso 1° del mismo cuerpo normativo.

Los hechos descritos latamente, vulneran los derechos cautelados en los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo. Se han lesionado los derechos en forma injustificada, arbitraria y desproporcionada; ocasionándole un daño psicológico, por el trato indigno otorgado; incurriendo en actos discriminatorios expresamente prohibidos por el artículo 2° del Código del Trabajo, infringiéndose además el artículo 5 del Código del Trabajo y las garantías que establece la Constitución Política de la República en su artículo 19 números 1, inciso 1, y 4.

- En cuanto a la infracción a la garantía contemplada en el artículo 19 no.1 de la Constitución Política de la República de Chile.

En la especie se ha producido una vulneración a la integridad psíquica, lo cual queda demostrado con la presentación de licencias médicas por estrés laboral,



derivado de todo lo que vivió en su lugar de trabajo. Además, se evidencia en la ansiedad, angustia, problemas para conciliar el sueño y todo lo ya referido, que sufrió el actor, producto del actuar del Jefe del Departamento de Deportes.

En efecto, el ser humano por el hecho de ser tal, tiene derecho a mantener y conservar su integridad personal, es decir, la incolumidad física, psíquica y moral. Es el derecho fundamental y absoluto que tiene su origen en el respeto debido a la vida y sano desarrollo de esta. Es el derecho resguardo de la persona, en toda su extensión, bien sea su aspecto físico como mental. Por integridad psíquica y física entendemos la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales.

Claramente de los hechos relatados afectaron gravemente su bienestar psíquico, ya que gozaba de una salud física y psíquica sana antes de ocurrido todos los hechos ya descritos, lo que lamentablemente cambio abruptamente, pues debió comenzar a tomar medicamentos para realizar algo tan normal para una persona, trabajador en este caso, como el conciliar el sueño sin problema. Se ha transgredido de esta forma, de manera grave, su integridad psíquica.

Todas las situaciones antes descritas, vulneraron su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 No.1 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica, ya que se le ha ignorado, humillado y hostigado, de forma grave y reiterada. La integridad física se ha lesionado toda vez que a raíz de lo anterior, por primera vez debió contar con la ayuda de un profesional del área de salud mental y se vio en la necesidad de tomar medicinas.

Evidentemente, ninguna de estas conductas se condice con un ambiente laboral digno, tal y como le fue ofrecido previo a aceptar el trabajo, infringiendo así lo dispuesto en el artículo 2 inciso 2° del Código del Trabajo, el cual señala que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Los hechos descritos evidencias que en el trato que recibió el trabajador, que trajo como consecuencia el despido indirecto, existió un problema de liderazgo disfuncional por parte del Jefe del Departamento de Deportes y los derechos fundamentales del trabajador; que se traduce en que una serie de medidas de dirección realizada en ejercicio del derecho de dirección del empleador pugne con el ejercicio del derecho a la integridad psíquica y honra.

Por otra parte, de toda lógica es entender la afectación emocional que implicó al saber que los hechos dañosos iban en la dirección de querer que renunciara o desvincularlo de su lugar de trabajo, sin fundamento alguno. Lo sucedido es grave, y dañó fuertemente su salud física y emocional.

- En cuanto a la infracción a la garantía contemplada en el artículo 19 No.4 de la Constitución Política de la República.



Se vulnera también el derecho al respeto y protección de la vida privada y a la honra gravemente, por cuanto la conducta lesiva del municipio no sólo le ha afectado personalmente, sino porque se trata de un asunto que ha trascendido el ambiente interno municipal, transformándose en hechos que han podido ser conocidos por todo el Departamento de Deportes, se le defenestra sin tener ningún motivo no existiendo si quiera una investigación o sumario en su contra, y viéndose impedido de poder presentar defensa a su favor.

El empleador tiene un deber de protección respecto de sus trabajadores, debiendo velar por su bienestar, y en el caso de autos, parece evidente que no se ha cumplido este deber de protección, sino que, por el contrario, ha sido precisamente el jefe del departamento de deportes, incumpliendo sus deberes en este sentido, ha creado este clima laboral inmotivado, innecesario, injusto, abusando de facultades que le han sido concedidas con otra finalidad, desviando su proceder de los fines para que los cuales fue puesto en ese lugar.

Se ha definido por la doctrina el derecho a la honra como aquel conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás. Es un concepto vinculado estrechamente al buen nombre, la buena fama, el bien moral. La honra se adquiere, se conserva, se enaltece cuando se vive con honor, que es la conciencia de que es preciso estar cumpliendo siempre con las obligaciones personales, familiares y sociales. Precisamente esas características que componen el derecho a la honra las que fueron ultrajadas por la denunciada, de manera constante en el tiempo, provocando un despido indirecto precisamente a consecuencia de esos hechos dañosos.

La empleadora a través del jefe del Departamento de Deportes vulneró su integridad psíquica y física, lo cual derivó finalmente en un despido indirecto, sumado a irregularidades y que son precisamente las que configuran los presupuestos fácticos que sustentaron la denuncia por infracción de garantías constitucionales: Debido a este tipo de situaciones, de maltrato psicológico es que terminó con problemas médicos derivados de la tensión psíquica excesiva a consecuencia del actuar de la demandada.

IX.- De la reparación del daño moral:

La vulneración de derechos fundamentales trae como consecuencia una tutela resarcitoria que deberá ser determinada por el tribunal. Así lo dispone el artículo 495 No.3 parte final del Código del Trabajo al imponer a la sentencia la obligación de contener “las indemnizaciones que procedan”.

Estas indemnizaciones comprenden el daño moral, por cuanto, como toda indemnización, debe constituir una reparación integral, completa. Se deberá condenar a la demandada a indemnizar el daño moral que ha ocasionado con su injusto e indebido proceder.



En virtud de lo expuesto precedentemente, la reparación del daño moral se encuentra fundamentada en nuestra Constitución Política, lo cual no excluye su aplicación al ámbito del derecho laboral. La Carta Fundamental comprende el daño moral en sus artículos 19 No.7 letra i) y 38. Además, nuestra Ley Fundamental en su artículo 19 No.1° y 4°, refuerza el reconocimiento del daño moral al consagrar como garantías constitucionales el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (No.1), y el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia (No.4). Asimismo, dichos preceptos consagran a nivel constitucional el “principio de reparación integral del daño”. Por otra parte, la constitución en su art. 5° inciso segundo establece el deber de los órganos del Estado de respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados por la Constitución así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

En este contexto, el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho a la vida en su artículo 6 y dispone en el art. 17 que: "Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación". Así mismo, el Pacto de San José de Costa Rica en sus artículos 4 y 5 reconocen el derecho a la vida y el derecho de todas las personas a la integridad física psíquica y moral, y en el artículo 11, establece que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. Tanto el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (N° 1°), como el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia, son deberes especialmente contemplados y reforzados por el derecho laboral, integrantes del denominado contenido ético - jurídico del contrato de trabajo, deducibles de diversas disposiciones del Código del ramo. A su vez, el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, establece el derecho del afectado a obtener "las indemnizaciones que procedan", si la sentencia reconoce la vulneración de derechos fundamentales". En el caso de marras, habiendo ocurrido imputaciones relacionadas a la persona y calidad profesional, se han configurado las lesiones a las garantías constitucionales dispuestas en el artículo 19 Nos.1 y 4, procediendo por tanto, la reparación del daño moral sufrido a consecuencia de ello.

El daño moral causado, que conllevó infracción a las normas legales ya citadas, y posterior despido lesivo de derechos, no solamente está ligado a la lesión de derechos fundamentales, sino que a todas las consecuencias perniciosas que ocurren en el fuero interno del trabajador, a partir de los otros hechos que constituyen indicio de la denuncia en autos, como es un evidente deterioro en el estado de ánimo, trastorno de sueño, irritabilidad producto de lidiar con un acoso laboral constante y hostigamientos que afectaron su estabilidad emocional, episodios sufridos por parte de



Municipalidad de Temuco, inclusive, cuando este se encontraba con licencia médica. Lo anterior se suma a la obligación de rendir explicaciones entre familiares y amigos, respecto a su afectación emocional y todo lo vivido en las dependencias de la demandada, y aprender a vivir con estos malos recuerdos.

Respecto de las causales invocadas, éstas se encuentran establecidas en el artículo 160 números 5 y 7 del Código del Trabajo.

La causal del artículo 160 número 7, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, en relación con el artículo 171, ambos del Código del Trabajo. Debido al no cumplimiento de las obligaciones que tanto el contrato de trabajo. Vulnerando el contrato de trabajo en la cual contiene la principal obligación del empleador la cual es remunerar al trabajador, además vulnerando los artículos 41 y siguientes, artículo 44 inciso 2 del Código del Trabajo y demás pertinentes, sobre la protección de las remuneraciones.

La causal del artículo 160 número 5, esto es, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”, en relación al artículo 184, y artículo 171, todos del Código del Trabajo, y ley 16744 y su respectivo reglamento. Debido al no cumplimiento del deber de cuidado que pesa sobre el empleador sobre la vida e integridad física y psíquica del trabajador.

La causal contemplada en el artículo 160 número 7 en relación con artículo 171 del Código del Trabajo (incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato), debido al no cumplimiento del deber de otorgar el trabajo convenido por parte de la Municipalidad de Temuco.

X.- Deber de seguridad y protección de la vida y salud del trabajador.

Nuestro ordenamiento jurídico establece la obligación de seguridad y protección que el empleador debe mantener para con sus trabajadores, la cual le es impuesta por el artículo 184 del Código del Trabajo. En efecto, en el libro II del Código del Trabajo, titulado "De la Protección a los Trabajadores", se regula sustantivamente la protección que debe otorgar el empleador, bajo su responsabilidad.

Así, del tenor gramatical del artículo 184, inciso 1° del Código del Trabajo, se puede advertir que el empleador está “obligado a tomar todas las medidas necesarias”.

Lo anterior significa necesariamente una acción por parte del empleador, es decir, una actividad por su parte que resulte en tomar todas las medidas tendientes a proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

En el caso de marras, dichas medidas no se tomaron, especialmente en lo que se refiere las conductas de acoso laboral y los actos discriminatorios, en que no existieron charlas de seguridad, inducción al trabajo, capacitaciones, etc.



El artículo transcrito también habla de proteger “eficazmente” la vida y salud de sus trabajadores. La palabra "eficazmente", empleada en la disposición legal citada, apunta a un efecto de resultado, es decir, claramente lo que se busca es un resultado, esto es, prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. Pero, además fundamentalmente, debe considerársela referida a la magnitud de la responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación. En definitiva, cabe inferir una suma exigencia del legislador para con el empleador.

La obligación del empleador establecida en este artículo, si bien nace del contrato de trabajo, se trata de un deber que tiene su origen en la protección de un bien jurídico superior, como es la vida y la integridad física y psíquica de las personas.

La demandada incumplió con las obligaciones que señala este artículo, pues no tomó las medidas de seguridad para proteger la vida y salud de nuestro representado, exponiéndolo a eventuales accidentes o enfermedades.

Igualmente, hace presente las obligaciones que el artículo 68 de la ley 16.744 impone a la demandada, norma que también fue infraccionada por la demandada. En doctrina, el profesor Roberto Vásquez Ferreyra sostiene: “El fundamento de la Obligación de Seguridad en la Ley de Contrato de Trabajo” no difiere del fundamento de estas obligaciones en la existencia de cualquier otro tipo contractual, pero no es desacertado afirmar que, por las particularidades de toda relación laboral, sea en este tipo de contratos donde se manifieste con mayor intensidad. (...) Dentro de los derechos que les corresponden a los trabajadores, el más importante de ellos es el que le obliga al empleador a restituir sano y salvo al dependiente a su hogar y este deber del empleador, debe considerarse como una obligación de tracto sucesivo, que comienza con la puesta a disposición diaria del dependiente y finaliza con la jornada”.

En lo relativo al despido indirecto, esta institución se encuentra asilada en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Además, el artículo 63 del Código del Trabajo manda que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otras, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística, entre el mes anterior a aquel que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, norma que se colige con el art. 173 del mismo cuerpo legal que establece que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, se pagarán reajustadas.

XI.- Peticiones concretas.

Solicita que se declare la existencia de la relación laboral entre las partes



de autos desde el mes de diciembre de 2010 al 15 de noviembre de 2021.

Además, que se acoja la denuncia y, en definitiva, declarar la existencia de las lesiones denunciadas y como la denunciada afectó los derechos fundamentales que como trabajador le asistían a esta parte, lesiones que han vulnerado la garantía contemplada en el 485 del Código del Trabajo y el artículo 19 No.1 y/o la garantía contemplada en el artículo 19 No., ambos de la Constitución Política de la República.

Que el despido indirecto es justificado por las causales invocadas, o alguna de ellas.

Que la denunciada Ilustre Municipalidad de Temuco sea condenada a pagar las sumas e ítems que a continuación se pasan a señalar:

- Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, que sea condenada al pago de 11 remuneraciones, tomando en consideración que la última remuneración mensual del actor correspondió al mes de agosto del 2021, la que ascendió a la suma de \$890.000, en consecuencia, por este concepto se demanda la suma de \$9.790.000 (nueve millones setecientos noventa mil pesos) o lo que VS., determine pertinente conforme al mérito de autos.

- Indemnización por falta de aviso previo equivalente a la suma de \$890.000 (ochocientos noventa mil pesos), o la suma mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso

- Incremento legal establecido en el art. 171 del Código del Trabajo por el 50% si se acoge la causal del artículo 160 No.7 del Código del Trabajo, y en un 80% si se acogen ambas causales alegadas o la causal del artículo 160 No.5 del Código del Trabajo, ascendentes a las sumas de \$4.895.000 (cuatro millones ochocientos noventa y cinco mil pesos), o \$7.832.000 (siete millones ochocientos treinta y dos mil pesos), respectivamente, o la suma mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Indemnización por años de servicios (11 años), equivalentes a la suma de \$9.790.000 (nueve millones setecientos noventa mil pesos), o la suma mayor o menor que Usía determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Feriado legal correspondiente a los años 2020 y 2021 por la suma de \$1.780.000 (un millón setecientos ochenta mil pesos) o la suma mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Remuneraciones correspondiente a los meses de septiembre, octubre y 15 días del mes de noviembre de 2021 por la suma de \$2.225.000 (dos millones doscientos veinticinco mil pesos) o la suma mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- La suma de \$10.000.000 (diez millones de pesos) por concepto de indemnización de daño moral o la suma que se estime pertinente conforme al mérito del



proceso.

- Todas las prestaciones, anteriormente solicitadas, con los reajustes e intereses legales que correspondan, o a la suma que se estime prudente conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Con expresa condenación en costas.

Por consiguiente, de acuerdo a los fundamentos y citas legales antes señaladas, concluyó pidiendo que se acoja la denuncia de tutela y se declare:

a.- La existencia de la relación laboral entre Víctor Mauricio Águila Cabrera y la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, representada legalmente por don Roberto Francisco Neira Aburto o quien haga sus veces, desde el mes de diciembre de 2010 al 15 de noviembre de 2021.

b.- Declarar la existencia de las lesiones denunciadas y como la demandada afectó los derechos fundamentales que como trabajador le asistían a don Víctor Águila, lesiones que han vulnerado la garantía contemplada en el 485 del Código del Trabajo y el artículo 19 No.1 y/o la garantía contemplada en el artículo 19 No.4, ambos de la Constitución Política de la República de Chile.

c.- Que el despido indirecto es justificado por las causales invocadas, o alguna de ellas.

d.-Que la denunciada Ilustre Municipalidad de Temuco sea condenada a pagar al denunciante, las sumas e ítems siguientes:

- Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, solicitando que la demanda sea condenada al pago de 11 remuneraciones, tomando en consideración que la última remuneración mensual correspondió al mes de agosto del 2021, la que ascendió a la suma de \$890.000, en consecuencia, por este concepto se demanda la suma de \$9.790.000 (nueve millones setecientos noventa mil pesos) o lo que se determine pertinente conforme al mérito de autos.

- Indemnización por falta de aviso previo equivalente a la suma de \$890.000 (ochocientos noventa mil pesos), o la suma mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Incremento legal establecido en el art. 171 del Código del Trabajo por el 50% si se acoge la causal del artículo 160 No.7 del Código del Trabajo, y en un 80% si se acogen ambas causales alegadas o la causal del artículo 160 No.5 del Código del Trabajo, ascendentes a las sumas de \$4.895.000 (cuatro millones ochocientos noventa y cinco mil pesos), o \$7.832.000 (siete millones ochocientos treinta y dos mil pesos), respectivamente, o la suma mayor o menor que Usía determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Indemnización por años de servicios (11 años), equivalentes a la cantidad de \$9.790.000 (nueve millones setecientos noventa mil pesos), o la suma



mayor o menor que Usía determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Feriado legal correspondiente a los años 2020 y 2021 por la suma de \$1.780.000 (un millón setecientos ochenta mil pesos) o la suma mayor o menor que Usía determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Remuneraciones correspondiente a los meses de septiembre, octubre y 15 días del mes de noviembre de 2021 por la cifra de \$2.225.000 (dos millones doscientos veinticinco mil pesos) o la suma mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

- El monto de \$10.000.000 (diez millones de pesos) por concepto de indemnización de daño moral o la suma que US., estime pertinente conforme al mérito del proceso.

- Todas las prestaciones, anteriormente solicitadas, con los reajustes e intereses legales que correspondan, o a la suma que se estime prudente conforme a derecho y al mérito del proceso.

- Con expresa condenación en costas.

En el primer otrosí del libelo pretensor, de modo subsidiario, demandó que se declare la existencia de la relación laboral entre las mismas partes, en base a los fundamentos siguientes:

I.- Declaración de relación laboral:

Que mantuvo desde el mes de diciembre de 2010 al 15 de noviembre de 2021 una relación laboral con su ex empleadora, la Municipalidad de Temuco, no obstante la figura jurídica del contrato a honorarios que le hacía firmar la demandada todos los años.

Nunca tuvo la capacidad de negociar y escriturar realmente un contrato de trabajo.

Que, da por reproducidas las consideraciones de hecho ya esbozadas en la demanda en virtud del principio de economía procesal.

Adiciona, que trabajó bajo órdenes y directrices de distintos jefes que tuvo durante estos más de 10 años de trabajo continuo e ininterrumpido para la denunciada. No ejerció otra actividad para otro empleador. Así, tenía exclusividad para con el municipio en cuanto a la temporalidad y los horarios extensos de trabajo. No cumpliéndose los presupuestos doctrinarios para ser considerada dicha relación como una regida por un contrato a honorarios, ya que esta exige una relación esporádica, y otras características que no se dieron en la relación del actor con el municipio.

Así las cosas, vestía con indumentaria del municipio, ejecutaba órdenes, rendía cuentas de su gestión, se presentaba a las 09:00 horas, de lunes a viernes, en dependencias del Departamento de Deportes del municipio para realizar sus labores, siempre bajo subordinación y dependencia de la demanda.



El contrato de trabajo según el principio de la realidad existía debido al cumplimiento de todas las características exigidas por los artículos 7 y 9 del Código del Trabajo y del abundante desarrollo jurisprudencial.

II.- Despido indirecto:

Que así las cosas debido a todos los incumplimientos señalados precedentemente decide el día 15 de noviembre de 2021 poner término al contrato de trabajo en conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo.

Lo anterior, en virtud de las siguientes causales que expresa en su misiva:

- *artículo 160 número 1 letra f) en relación con artículo 2 del Código del Trabajo y ley 20.607 (conductas de acoso laboral).*

- *artículo 160 número 5, esto es, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”, en relación a los artículos 184 y 171, todos del Código del Trabajo y ley 16.744 y su respectivo reglamento. Debido al no cumplimiento del deber de cuidado que pesa sobre el empleador sobre la vida e integridad física y psíquica del trabajador.*

- *artículo 160 número 7 en relación con artículo 171 del Código del Trabajo, debido al no cumplimiento del deber de otorgar el trabajo convenido por parte de la Municipalidad de Temuco.”*

III.- En relación a las remuneraciones adeudadas.

La demandada le debe las remuneraciones correspondientes a los meses de septiembre y octubre y, también, 15 días del mes de noviembre, todos del año 2021. Esto se debió a que el Jefe del Departamento de Deportes bloqueó el pago de aquellos meses.

Hasta el día de hoy dichos conceptos no le son pagados.

IV.- Algunas consideraciones doctrinarias y de derecho.

En lo referente a la existencia de la relación laboral, dispone el artículo 7° del Código del Trabajo lo que debe entenderse por contrato individual de trabajo, a lo que debe unirse lo dispuesto en los artículos 8 y 9 de la misma compilación.

Respecto de las causales invocadas, éstas se encuentran establecidas en el artículo 160 números 5 y 7 del Código del Trabajo.

Artículo 160 número 5, esto es, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”, en relación al artículo 184, y artículo 171, todos del Código del Trabajo, y ley 16744 y su respectivo reglamento. Debido al no cumplimiento del deber de cuidado que pesa sobre el empleador sobre la vida e integridad física y psíquica del trabajador.

Artículo 160 número 7, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones



que impone el contrato”, en relación con el artículo 171, ambos del Código del Trabajo. Debido al no cumplimiento de la principal obligación del empleador que es pagar las remuneraciones al trabajador. Además de incumplir la obligación de no otorgar el trabajo convenido al trabajador.

V.- Deber de seguridad y protección de la vida y salud del trabajador.

Nuestro ordenamiento jurídico establece la obligación de seguridad y protección que el empleador debe mantener para con sus trabajadores, la cual le es impuesta por el artículo 184 del Código del Trabajo. En efecto, en el libro II del Código del Trabajo, titulado "De la Protección a los Trabajadores", se regula sustantivamente la protección que debe otorgar el empleador, bajo su responsabilidad.

El artículo 184 del Código del Trabajo, incisos 1° y 2°, dispone: “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.”

Así, si nos detenemos en el tenor gramatical del artículo 184, inciso 1° del Código del Trabajo, podemos advertir que el empleador está “obligado a tomar todas las medidas necesarias”.

Lo anterior significa necesariamente una acción por parte del empleador, es decir, una actividad por su parte que resulte en tomar todas las medidas tendientes a proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Respecto del acto, dichas medidas no se tomaron, especialmente en lo que se refiere al ser constantemente acosado, al no otorgarle trabajo convenido, no pagarle sus remuneraciones y al ignorarlo constantemente, no existieron charlas de seguridad, inducción al trabajo, capacitaciones, etc.

El artículo transcrito también habla de proteger “eficazmente” la vida y salud de sus trabajadores. La palabra "eficazmente", empleada en la disposición legal citada, apunta a un efecto de resultado, es decir, claramente lo que se busca es un resultado, esto es, prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. Pero, además fundamentalmente, debe considerársela referida a la magnitud de la responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación. En definitiva, cabe inferir una suma exigencia del legislador para con el empleador.

La obligación del empleador establecida en este artículo, si bien nace del contrato de trabajo, se trata de un deber que tiene su origen en la protección de un bien



jurídico superior, como es la vida y la integridad física y psíquica de las personas.

La demandada incumplió con las obligaciones que señala este artículo, pues no tomó las medidas de seguridad para proteger la vida y salud de mi representado, exponiéndolo a eventuales accidentes o enfermedades.

Por su parte, el artículo 68 de la ley 16.744, ordena que: “Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.”

Norma que también fue infraccionada por la demandada.

En doctrina, el profesor Roberto Vásquez Ferreyra sostiene: “El fundamento de la obligación de seguridad en la ley de contrato de trabajo” no difiere del fundamento de estas obligaciones en la existencia de cualquier otro tipo contractual, pero no es desacertado afirmar que, por las particularidades de toda relación laboral, sea en este tipo de contratos donde se manifieste con mayor intensidad. (...) Dentro de los derechos que les corresponden a los trabajadores, el más importante de ellos es el que le obliga al empleador a restituir sano y salvo al dependiente a su hogar y este deber del empleador, debe considerarse como una obligación de tracto sucesivo, que comienza con la puesta a disposición diaria del dependiente y finaliza con la jornada.”

En lo relativo al despido indirecto, esta institución se encuentra asilada en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Además, el artículo 63 del Código del Trabajo manda que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otras, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística, entre el



mes anterior a aquel que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, norma que se colige con el art. 173 del mismo cuerpo legal que establece que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, se pagarán reajustadas.

VI.- Declaraciones y conceptos demandados.

Pidió que se declare lo siguiente:

.- La existencia de la relación laboral entre las partes desde el mes de diciembre de 2010 al 15 de noviembre de 2021.

.- Que el despido indirecto es justificado por las causales invocadas o alguna de ellas.

.-Que la Ilustre Municipalidad de Temuco sea condenada a pagarle las sumas e ítems que a continuación se pasan a señalar:

a) Indemnización por falta de aviso previo equivalente a la suma de \$890.000 (ochocientos noventa mil pesos), o la suma mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

b) Incremento legal establecido en el art. 171 del Código del Trabajo por el 50% si se acoge la causal del artículo 160 No.7 del Código del Trabajo, y en un 80% si se acogen ambas causales alegadas o la causal del artículo 160 No.5 del Código del Trabajo, ascendentes a las sumas de \$4.895.000 (cuatro millones ochocientos noventa y cinco mil pesos), o \$7.832.000 (siete millones ochocientos treinta y dos mil pesos), respectivamente, o la suma mayor o menor que Usía determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

c) Indemnización por años de servicios (11 años), equivalentes a la suma de \$9.790.000 (nueve millones setecientos noventa mil pesos), o la cantidad mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

d) Feriado legal correspondiente a los años 2020 y 2021 por la suma de \$1.780.000 (un millón setecientos ochenta mil pesos) o la suma mayor o menor que Usía determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

e) Remuneraciones correspondiente a los meses de septiembre, octubre y 15 días del mes de noviembre de 2021 por la suma de \$2.225.000 (dos millones doscientos veinticinco mil pesos) o la cifra mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

f) Todas las prestaciones, anteriormente solicitadas, con los reajustes e intereses legales que correspondan, o al monto que se estime prudente conforme a derecho y al mérito del proceso.

g) Con expresa condenación en costas.

En consecuencia, de acuerdo a lo señalado y citas legales



correspondientes, pidió que se acoja esta demanda subsidiaria, declarando y accediendo a condenar a la demandada a pagar los conceptos reclamados en el petitorio de esta demanda, cuales son:

.- Se declare la existencia de la relación laboral entre don Víctor Mauricio Águila Cabrera y la denunciada ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, RUT 69.190.700-7, representada legalmente por don Roberto Francisco Neira Aburto, desde el mes de diciembre de 2010 al 15 de noviembre de 2021.

.- Que el despido indirecto es justificado por las causales invocadas, o alguna de ellas.

.-Que la demandada Ilustre Municipalidad de Temuco sea condenada a pagar al denunciante, las sumas e ítems que a continuación se pasan a señalar:

a) Indemnización por falta de aviso previo equivalente a la suma de \$890.000 (ochocientos noventa mil pesos), o la suma mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

b) Incremento legal establecido en el art. 171 del Código del Trabajo por el 50% si se acoge la causal del artículo 160 No.7 del Código del Trabajo, y en un 80% si se acogen ambas causales alegadas o la causal del artículo 160 No.5 del Código del Trabajo, ascendentes a las sumas de \$4.895.000 (cuatro millones ochocientos noventa y cinco mil pesos), o \$7.832.000 (siete millones ochocientos treinta y dos mil pesos), respectivamente, o la suma mayor o menor que Usía determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

c) Indemnización por años de servicios (11 años), equivalentes a la suma de \$9.790.000 (nueve millones setecientos noventa mil pesos), o la cantidad mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

d) Feriado legal correspondiente a los años 2020 y 2021 por la suma de \$1.780.000 (un millón setecientos ochenta mil pesos) o la suma mayor o menor que Usía determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

e) Remuneraciones correspondiente a los meses de septiembre, octubre y 15 días del mes de noviembre de 2021 por la suma de \$2.225.000 (dos millones doscientos veinticinco mil pesos) o la cifra mayor o menor que se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

f) Todas las prestaciones, anteriormente solicitadas, con los reajustes e intereses legales que correspondan, o al monto que se estime prudente conforme a derecho y al mérito del proceso.

g) Con expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Que, en representación de la demandada I. MUNICIPALIDAD DE TEMUCO se presentó el abogado Luis Reyes Medel, quien contestando ambas demandas señaló:



QFFXXBCFJGY

Primeramente, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, respecto de la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto y cobro de indemnizaciones y prestaciones, solicitó su rechazo, en virtud de los siguientes fundamentos:

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

1. No es efectivo que se le hayan vulnerados sus derechos en los términos expuestos.

2.- Tampoco puso en conocimiento del director respectivo o de la autoridad, el presunto hostigamiento o persecución que denuncia.

3.- Es efectivo que no se pagaron los honorarios del mes de septiembre, octubre y noviembre. Sin embargo, como el propio denunciante reconoce, se encontraba con licencia médica desde el día 12 de octubre y hasta el día 10 de noviembre. En ese sentido la Contraloría General de la República, dispuso a contar del dictamen No.33.643 de 2019, precisó que deben tramitarse conforme a lo reglamentado en el Decreto No.3 de 1984 del Ministerio de Salud, para los trabajadores independientes, siendo aquellos quienes deben ingresarlas a tramitación ya sea en la ISAPRE o COMPIN, requiriendo el pago del subsidio a que dan derecho en el respectivo Servicio de Salud, CCAF o ISAPRE; y que en tales gestiones las entidades públicas contratantes no están legalmente habilitadas para intervenir, como tampoco participan ni declarando ni reteniendo las respectivas cotizaciones de seguridad social.

Sin perjuicio de ello, en lo que respecta al pago de los honorarios durante los períodos con licencia médica, el citado pronunciamiento concluyó que no se observa inconveniente en pactar en el contrato respectivo un beneficio equiparable a la protección de remuneraciones a que tienen derecho los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, pero ello se refiere a cubrir las diferencias que pueden existir entre el monto del subsidio a que tiene derecho el trabajador independiente y el total de sus honorarios, pues la entidad contratante no está habilitada legalmente en esta hipótesis para recuperar el subsidio del caso. Diferencia que no se reconoce en ningún contrato a honorarios suscrito por esta parte, por lo que su actuar se ajustó a lo instruido por el Órgano de Control señalado.

No constan los hechos denunciados ni fueron puestos en conocimiento de la autoridad para que adoptase las medidas que fueren procedentes. Solo se enteraron a través de la carta de despido indirecto y del libelo de los hechos que denuncia.

4.- No es efectivo que la demandante se haya desempeñado bajo vínculo de subordinación y dependencia en el municipio desde el 10 de diciembre de 2010 y



hasta el 31 de octubre de 2021.

5. No es efectivo que se adeuden prestaciones previsionales al actor.

6.- No es efectivo que se deba el feriado.

Análisis previo.

La denuncia por vulneración de derechos fundamentales debe ser rechazada con costas, pues los presuntos hechos sindicados como vulneratorios no constan, no fueron denunciados a la autoridad para que adoptase las medidas pertinentes. El denunciante deberá sostener y acreditar sus asertos y como son falsos la demanda deberá ser rechazada con costas.

Nunca el demandante se ha desempeñado bajo un vínculo de subordinación y dependencia, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo y, a su vez, nunca se ha suscrito un contrato de trabajo.

Que, 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, se tuvo presente lo dispuesto en el artículo 4 de la ley No.18.883, que aprueba “Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales”.

Ahora bien, de acuerdo a expuesto, se debe necesariamente remitir a la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, que regula a estos servicios públicos y sus actividades habituales, siendo de la esencia descartar que la persona del demandante esté contratado para estas funciones bajo subordinación y dependencia, ya que la actividad liberal de **un abogado le permite** prestar servicios a diferentes entidades.

En cuanto a los hechos de la tutela por vulneración.

Precisa el denunciante una serie de hechos, presuntamente vulneratorios de derechos fundamentales. Sin embargo, de la sola lectura del contrato y, tal como lo reconoce el denunciante, su trabajo en calidad de encargado del Programa Hon. Escuelas de Fútbol debía igualmente: Realizar visitas a terreno en los diferentes macro sectores de la comuna de Temuco, donde se ejecutaban los talleres de forma presencial y/o vía remota, recopilando información de asistencia, participación, opinión e impresión de los usuarios que permita evaluar el grado de satisfacción y desarrollo del programa, emitiendo informes mensuales sobre la ejecución y funcionamiento de estos, con el propósito de incidir en el mejoramiento de las condiciones físicas, psicológicas, deportivas y social de la comunidad”, no se advierte ante la claridad de las tareas contratadas, la necesidad de instrucciones sobre el particular. Solo debe cumplir el cometido contratado e informar el desarrollo de sus tareas, si aquello no ocurre, no existe posibilidad alguna de cursar el pago de los honorarios.

En relación al reconocimiento de la relación laboral.



Como ya se dijo prestó servicios para programas municipales en virtud de contratos a honorarios.

Dichas contrataciones cumplen con los supuestos que previene el artículo 4 de la ley 18.883 en cuanto podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

En el caso de autos se trata de labores para cometidos específicos.

Refuerza la Idea anterior el dictamen E 173171 de fecha 10 de enero de 2022, de la Contraloría General de la República, que precisó nuevos criterios respecto de la contratación de personal a honorarios, precisando en su punto 3. Contratos a honorarios excluidos del presente criterio: Quedarán excluidas de lo dicho en las presentes instrucciones las siguientes contrataciones a honorarios: a) Prestaciones de servicios en programas comunitarios, que comprenden la contratación de personas naturales sobre la base de honorarios para la prestación de servicios ocasionales o transitorios, ajenos a la gestión administrativa interna de las respectivas municipalidades, que estén directamente asociados al desarrollo de programas en beneficio de la comunidad, en materias de carácter social, cultural, deportivo, de rehabilitación o para enfrentar situaciones de emergencia, con cargo al subtítulo 21, ítem 04, asignación 004, del decreto N°o.854, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Determina Clasificaciones Presupuestarias

En cuanto al pago de cotizaciones.

El actor no reclama su pago ni reconocimiento. En todo caso sólo sería procedente cuando el empleador descuenta y no paga las cotizaciones. Ambos presupuestos son inexistentes, toda vez que debe 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. Lo que resulta improcedente si se aplica la legislación existente de conformidad a las leyes 20.225 y 21.133, todos los prestadores de servicios están cotizando.

En conclusión, al tratarse de una sanción debe interpretarse restrictivamente, por lo que no es procedente en este caso en particular. Que corrobora lo anterior lo dispuesto en el artículo 100 de la Constitución Política de la Republica estatuye las Tesorerías del Estado no podrán efectuar ningún pago sino en virtud de un decreto o resolución expedido por autoridad competente, en que se exprese la ley o la parte del presupuesto que autorice aquel gasto. Los pagos se efectuar en



considerando, además el orden cronológico establecido en ella y previa refrendación presupuestaria del documento que ordene el pago. Y en el mismo sentido el artículo 4 del D.L. 1.263 sobre Administración Financiera del Estado, establece y consagra el denominado Principio de Legalidad del Gasto, disponiendo Todos los “ingresos que perciba el Estado deben reflejarse en un presupuesto que se denomina del Sector Público, sin perjuicio de mantener su carácter regional, sectorial o institucional y además todos los gastos del Estado deberán estar contemplados en el presupuesto del Sector Público. De lo que se concluye sin lugar a dudas que no puede haber erogación o gasto público sin habilitación legal previa. De tal forma que, durante toda la vigencia de la relación convencional con la actora, la demandada carecía de un título para retener y pagar en las instituciones de seguridad social las cotizaciones que establece como obligación para los empleadores el artículo 58 del Código del Trabajo y dicha obligación pesaba sobre la actora como se precisó.

De tal modo, finalizando, peticionó el rechazo del 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 el demandante se desempañaba a honorarios, prestando servicios específicos y determinados. 2. Se rechace la demanda de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales y Cobro de Prestaciones. 3. Que, asimismo, se rechace la demanda, siendo improcedente pronunciarse sobre la vulneración de derechos fundamentales y del autodespido, como también por no existir las causales de autodespido alegado por el actor ni una relación de naturaleza indefinida entre las partes, conforme a lo expuesto en el cuerpo de esta contestación. 4. Que no se adeudan prestaciones e indemnizaciones de ninguna naturaleza y bajo ningún concepto. 5. Que se condene en costas a la parte demandante.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación y propuestas las bases de arreglo, ésta no se alcanzó por falta de acuerdo.

CUARTO: Que, enseguida, se establecieron como hechos no discutidos:

1.- La existencia de una vinculación contractual entre las partes, iniciada en el mes de diciembre de 2010 y hasta el 15 de noviembre de 2021.

2.- La cantidad que percibía por la demandante, por la prestación de sus servicios era la suma de \$890.000.

3.- El demandante prestaba servicios en el Departamento de Deportes del Municipio.

4.- El día 15 de noviembre de 2022 el demandante puso término a la relación contractual, aduciendo el despido indirecto conforme a carta presentada a la denunciada.

Asimismo, como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se



fijaron:

1.- Circunstancias que acrediten que la prestación de servicios efectuada por el demandante a la demandada de diciembre de 2010 al 15 de noviembre de 2021, es de carácter laboral. Elementos que demuestren la existencia del vínculo de subordinación y dependencia, habiéndose prestado los servicios en virtud de sucesivos contratos de idéntica naturaleza.

2.- Para el caso contrario, efectividad de haberse encontrado vinculadas las partes en virtud de contrato de carácter civil, siendo una prestación a honorario en el mismo periodo y tiempo.

3.- Para el caso de considerarse que la relación fue de carácter laboral, cumplimiento de las formalidades legales de auto despido, hechos señalados en la carta aviso de auto despido y existencia de hechos que las fundamentan.

4.- Hechos que acreditarían que el actor fue vulnerado en sus garantías constitucionales previstas en el artículo 19 No.1 y 4 de la Constitución con ocasión del despido. Época y forma en la que habrían ocurrido estas conculcaciones.

5.- Para el evento de existir indicio de vulneración e acuerdo con el punto de prueba anterior, fundamentos de las medidas adoptadas por la denunciada y su proporcionalidad en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo.

6.- Hechos que acreditarían la procedencia de una indemnización por daño moral demandado. Hechos que configuran la lesión que da fundamento a la indemnización, perjuicios ocasionados al actor y nexo causal entre ambas circunstancias.

7.- Circunstancias de encontrarse pagadas las prestaciones de septiembre, octubre y 15 días del mes de noviembre de 2021 de actor. En caso de no ser procedente ello, hechos que lo demuestran. De no encontrarse pagada y teniendo derecho el actor a su pago, monto que correspondería por este concepto.

8.- Circunstancias de haber hecho uso el actor de su feriado legal correspondiente a los años 2020 y 2021. En caso de no haber hecho uso de este derecho de descanso, y no encontrarse compensado en dineros a la fecha, monto que correspondería por este rubro.

QUINTO: Que, durante la audiencia de juicio, las partes con la ritualidad procesal correspondiente procedieron a rendir su prueba, principiando por la de la denunciante, que consistió en:

Documental:

1. Decreto número 344 de 14 de enero del 2016 emitido por la I. Municipalidad de Temuco.

2. Contrato de prestación de servicios a honorarios programas, de fecha 11 de enero del 2016, entre don Víctor Águila Cabrera y la Municipalidad de



Temuco.

3. Decreto alcaldicio número 9122 del 14 de diciembre del año 2016 emitido por la I. Municipalidad de Temuco.
4. Decreto número 3624 de fecha 26 de marzo del año 2018 emitido por la I. Municipalidad de Temuco respecto de don Víctor Águila Cabrera.
5. Contrato de prestación de servicios a honorarios Programas, de fecha 15 de marzo del 2018, entre don Víctor Águila Cabrera y la I. Municipalidad de Temuco.
6. Solicitud de contratación de personal a honorarios del año 2018 emitido por la Dirección de Desarrollo Comunitario.
7. Decreto número 949 de fecha 28 de enero del 2019 emitido por la I. Municipalidad de Temuco respecto de don Víctor Águila Cabrera.
8. Contrato de prestación de servicios a honorarios Programas de fecha 14 de enero del 2019, entre don Víctor Águila Cabrera y la I. Municipalidad de Temuco.
9. Solicitud de contratación de personal a honorarios 2019 suscrito por el Administrador Municipal de la I. Municipalidad de Temuco.
10. Decreto número 931 de fecha 22 de enero del año 2020 emitido por la I. Municipalidad de Temuco respecto de don Víctor Águila Cabrera.
11. Contrato de prestación de servicios a honorarios Programas, de fecha 06 de enero del 2020, entre don Víctor Águila Cabrera y la I. Municipalidad de Temuco.
12. Decreto número 2015 de fecha 26 de febrero del año 2021 emitido por la I. Municipalidad de Temuco respecto de don Víctor Águila Cabrera.
13. Contrato de prestación de servicios a honorarios Programas, de fecha 23 de enero del 2021, entre don Víctor Águila Cabrera y la I. Municipalidad de Temuco.
14. Certificado emitido por Viviana Fuller Fernández Jefe de Personal de la Dirección Gestión de Personas de la I. Municipalidad de Temuco de fecha 5 de octubre del año 2021.
15. Carta de despido indirecto conforme al artículo 161 del Código del Trabajo de fecha 15 de noviembre del año 2021.
16. Boleta de ventas y servicios de Correos de Chile de fecha 16 de noviembre del año 2021, que da cuenta de envío de dos cartas certificadas.
17. Formulario admisión envío registrado que da cuenta de que don Víctor Águila Cabrera envió carta certificada a Inspección del Trabajo de Temuco por despido indirecto.
18. Formulario admisión envío registrado que da cuenta de que don



QFFXXBCFJGY

Víctor Águila Cabrera envió carta certificada a la I. Municipalidad de Temuco por despido indirecto.

19. Boletas de honorarios emitidas por don Víctor Águila Cabrera a la I. Municipalidad de Temuco del periodo comprendido desde octubre del 2010 a noviembre del año 2021.

20. Certificado médico emitido por la doctora Heydi Peschke Nappe de fecha 17 de enero del 2022, respecto de don Víctor Águila Cabrera.

21. Certificado emitido por el psicólogo don David Rodolfo Figueroa Spielberg, respecto de don Víctor Águila Cabrera, de octubre del 2021.

22. Dos comprobantes de licencia médica electrónica respecto de don Víctor Águila Cabrera, periodo del 12 de octubre del 2021 al 26 de octubre del 2021, y desde el 27 de octubre del 2021 al 10 de noviembre del año 2021.

23. Set de 7 fotografías de don Víctor Águila realizando su trabajo.

24. Correo electrónico enviado por don Víctor Águila a don Javier Mansilla de fecha 19 de julio del 2021 y respuesta de don Javier Mansilla de fecha 29 de julio del 2021.

25. Autorización suscrita por don Javier Mansilla Vera respecto de don Víctor Águila Cabrera de junio del 2021.

26. Correo electrónico enviado por don Víctor Águila a doña Estela Nilian del Departamento de Deportes de fecha 5 de octubre del 2021 y la correspondiente respuesta de la misma fecha.

27. Correo electrónico enviado el 6 de octubre del 2021 por don Víctor Águila a don Milenko Bradanovic, asunto “remuneración” y la respuesta entregada por éste último de la misma fecha.

28. Correo electrónico enviado por don Víctor Águila a don Milenko Bradanovic de fecha 7 de octubre del 2021 y la respuesta entregada por éste último de la misma fecha.

29. Correo electrónico enviado por don Víctor Águila a don Eduardo Silva Mardones de fecha 12 de octubre del 2021.

30. Correo electrónico enviado por don Víctor Águila a don Milenko Bradanovic de fecha 11 de noviembre del 2021 y la respuesta enviada por éste último al trabajador de fecha 16 de noviembre del 2021.

31. Set de hojas de supervisión anual de recintos, que comprende el periodo desde enero de 2017 hasta noviembre de 2021, firmada por el trabajador Víctor Águila Cabrera y los respectivos conserjes.

Testimonial:

1.- Cristian Mauricio Holzapfel Vega, quien mencionó que conoce a las partes, ya que trabajó con Víctor en el Departamento de Deportes de la Municipalidad



de Temuco. Ingresó el testigo a fines de 2016, siendo contratado en abril de 2017 después de efectuar la práctica. Desempeñó labores hasta que presentó su renuncia en el año 2019.

Mención aparte, indicó que el trabajo de Víctor Águila era el de supervisor de recintos deportivos, lo que implicaba que debía salir a supervisarlos. Su jornada diaria consistía en que durante las mañanas debía llegar a las dependencias del estadio Germán Becker y en las tardes le correspondía salir en la tarde a supervisar los recintos deportivos.

Agregó que tenía que asistir de lunes a viernes, desde las 09:00 horas. Incluso a Víctor debía presentarse los fines de semana a efectuar supervisión en terreno.

Por otro lado, dijo que el demandante debía rendir cuenta de sus funciones. Hasta el año 2020 a Hernán Larraguibel. Luego cambia la administración y pasa a rendir cuenta a otros jefes, hasta que llegó Milenko Bradanovic.

También, manifestó que el demandante trabajó aproximadamente 11 años para el municipio demandado. El trabajo se materializaba como lo ha señalado previamente y se rendía lo efectuado el día anterior en la oficina.

En cuanto al tipo de contrato que se suscribió, expuso que se firmaban contratos de honorarios, al igual que lo hizo el deponente. Estos contratos les eran renovados de forma anual y tenían vigencia de enero a diciembre de cada año. Así, no existieron lagunas en este periodo.

Asimismo, señaló que el demandante tenía su oficina en la torre verde, en el tercer piso, mientras que el declarante en el segundo.

Repitió que en la tarde el demandante efectuaba la revisión de recintos. Se trataba de 11 estadios y 15 gimnasios municipales.

La rendición de cuenta se materializaba mediante un acta de revisión en terreno. La supervisión se desarrollaba mediante una pauta entregada por la jefatura, la que tenía un checklist. Llevada a cabo la fiscalización, al día siguiente la pauta era entregaba al jefe directo.

Recuerda que en agosto de 2021 llegó Milenko Bradanovic a hacerse cargo de la jefatura del Departamento. Con su llegada quiere su equipo de trabajo. Como es jefe nuevo, a Víctor no se le consideró, pese a tener un contrato vigente. Milenko Bradanovic citó a todos a reunión, menos a uno, diciéndoles que esperasen las instrucciones que se le iban a dar. Con Víctor eso no se concretó.

Prosiguió relatando que desde agosto de 2021 en adelante no citó a Víctor, ni le ratifican las funciones. Y a partir del 15 de octubre le quitaron su oficina y le entregaron sus cosas en una caja, por lo que tomó la decisión personal de irse a una caseta de transmisión. Después de eso presentó una licencia médica por sentirse



menoscabado.

Tiene entendido que es Marcelo Inostroza quien supe al demandante en sus funciones, pero otra persona usa su antigua oficina. Marcelo Inostroza era el conserje del Gimnasio Amanecer.

Precisó, sobre lo mismo, que el actor fue reemplazado en sus funciones a los pocos días de llegado Milenko Bradanovic. No obstante, de estas decisiones no se le informó formalmente, sino que se enteró porque sus cosas no estaban en su oficina.

Respecto a las remuneraciones, cree que el último sueldo pagado fue antes de agosto.

No se le pagaba porque no cumplía sus funciones, pero no le confirmaron que hacer, ya que esa era la orden del Jefe de Departamento.

Adicionó, en lo que atañe a la rutina del demandante en el mes de agosto, que era la misma, salvo que su oficina era una caseta de transmisión y en la tarde salía a terreno.

Sabe que no se le pagó en el mes de agosto, pero ignora que realizó el actor cuando no se le pagó.

Mención aparte, dijo que en la caseta cumplía su horario laboral, sin mucho que hacer porque no se le asignaban funciones. Al respecto, indicó que tenía una jornada de 44 horas.

Igualmente, expresó que a Elías Barrientos, que era el encargado de mantención, le sucedió algo similar, pero le siguieron pagando. Él fue ignorado por don Milenko.

En relación a la actitud del demandante frente a todo que le ocurrió, mencionó que lo desconoce, solo sabe lo de la licencia médica presentada en el mes de octubre, ya que estaba afectado por no recibir sus remuneraciones.

Acerca de cómo sabe todo lo que ha depuesto, expuso que trabajó hasta el 2019, pero sabe de todo esto, ya que mantiene una comunicación constante con funcionarios del Dpto., con una funcionaria que se retiró en marzo de este año.

Complementó lo anterior, diciendo que don Elías y Francisca Arrué le contaron.

Por todo esto se contactó con el demandante y lo halló cabizbajo y un día se encontraron en el centro y le contó lo que le estaba pasando, que requirió asistencia profesional, y estuvo con una licencia médica psiquiátrica por todos estos problemas.

Contrainterrogado, manifestó que la persona que renunció en marzo o febrero se llama Francisca Retamal.

Dijo, además, que la tarea del demandante era la de supervisor de recintos deportivos. Esa fue siempre su tarea. Debía asistir al recinto que se le señalaba o que el supervisor consideraba necesario, verificando que el conserje se



encuentre, el cumplimiento de los horarios, si se ocupan las horas pedidas por las organizaciones, si se necesitan reparaciones o recursos.

Los recintos deportivos municipales son facilitados a la comunidad, un día hora y recinto específico, generalmente se hace por el año completo. El horario usualmente es después de la jornada laboral, ya que se facilita a personas adultas, desde las seis de la tarde en adelante. También se les presta a los adultos mayores, desde las 09:30 horas, en la mañana, y otros en la tarde.

Por otro lado, señaló que para movilizarse el demandante empleaba el vehículo municipal y se identificaba con una vestimenta corporativa.

Preguntado acerca de cómo registraba su asistencia al estadio municipal, explicó que se realizaba a través de la reunión presencial, pues jamás se les hizo firmar o registrar la asistencia.

También, señaló que el honorario se le pagaba mensualmente. Para eso tenía que cumplir con las funciones señaladas en el mandato, evacuando un informe visado por el jefe y presentando una boleta.

Así, dijo que el demandante en el mes de agosto informó y no se le firmo este informe. Le consta porque se hace entrega a la jefa de recursos humanos y ella luego los llevaba para tramitar el pago.

Todo esto lo sabe por la comunicación que mantiene con funcionarios que siguen laborando en el departamento.

En cuanto a las funciones desempeñadas por el demandante, se cumplían en terreno, no obstante que durante la mañana tenía una reunión de 10 minutos a dos horas en las que detallaban lo hecho el día anterior.

Si no le decían qué hacer, funcionaban con el ente regulador que era control, la fiscalizadora de control, Alejandra Sáez, era la que revisa el cumplimiento de lo pactado. Dentro del mes debían supervisar todos los recintos. Sin embargo, no se les indicaba periodicidad de supervisión de los recintos, eso se determinaba en la reunión del día anterior.

2.- Elías Marcial Barrientos Muñoz, quien indicó que ingresó a prestar servicios en mayo de 2012 al Dpto. de Deportes, lugar en que conoció a Víctor Águila, ya que éste había ingresado dos años antes, en noviembre de 2010. De este modo, fueron compañeros de trabajo en ese dpto.

Agregó el deponente que trabajó en la municipalidad hasta el 31 de dic de 2021.

También, señaló que el trabajo de Víctor Águila consistió el 2012 en ser supervisor de escuelas de fútbol, más adelante fue la de mantención de recintos deportivos.

En relación a este trabajo mencionó que el actor tenía oficina en el



segundo piso del Dpto. de Deportes en el estadio Germán Becker. Como jornada laboral, dijo que había que llegar a las 09:00 horas y se mantenía allí hasta las 13:00, luego tenía una hora de colación, y en la tarde su trabajo era en terreno, el que podía durar hasta las 20:00 horas.

Durante la mañana entregaba su informe de lo hecho el día anterior y se planificaba para salir en la tarde a los recintos deportivos.

En el año 2021 fue trasladado al tercer piso del edificio, donde compartía oficina con cuatro personas más, la que antiguamente se usaba para realizar reuniones. Cada una de las cuatro personas tenía su escritorio y su computador.

Hasta agosto de 2021 tuvieron a un jefe de apellido Mancilla y en esa fecha llegó un nuevo jefe de nombre Milenko Bradanovic.

Por otro lado, refirió que el día a día del demandante era en las mismas dependencias, por lo que conocía su trabajo, jamás hubo un problema hasta el 2021. Era un colega que hizo bien su trabajo.

Sin embargo, cuando llega Milenko Bradanovic los cita a todos a una reunión, en la que dijo que a nadie iban a echar y que posteriormente llamaría a cada uno para darle instrucciones, determinando si seguían en lo mismo o se le cambiaba de función.

Respecto a los jefes que tuvieron, nombró a Claudio Valdivia, que estaba cuando comenzaron a trabajar en la municipalidad. Después estuvo el Sr. Zambrano, aunque no recuerda la fecha exacta. También, estuvo Solano. A principio del 2021 llegó Mancilla y en agosto del mismo año fue nombrado Milenko Bradanovic. Dijo, igualmente, que a fines del 2020 estaba don Hernán, que era el segundo jefe, después de él llegó Gonzalo Oyarzún como encargado de recinto.

De enero a agosto de 2021 le rendía cuenta a Mancilla. Cuando llegó Milenko Bradanovic, los convocó a una reunión en la que se presenta y les informa que iba a llamarlos a su oficina para ver qué hacían y si seguían con las mismas funciones o se las cambiaban.

En relación a Víctor Águila, pasó algo especial, a él nunca lo llamó a su oficina. Incluso, señala el testigo, que trabajó en la misma oficina, que comentaban esta circunstancia, que nunca lo llamaron ni le respondió los correos, tampoco lo recibió.

Más aún, hubo un momento en que le sacaron todas las cosas de su escritorio y se instaló en ese lugar una Srta. de nombre Jocelyn. Además, su trabajo fue hecho por Marcelo Inostroza, por lo que no tenía funciones que cumplir. Si no se equivoca, fue en agosto que llegó Marcelo Inostroza, pero nunca le informaron al demandante que iba a ser reemplazado por esta persona.

Al no ser ratificado en sus funciones ni se le asignaron otras, él se sintió mal, como cualquier persona a la que le quitan el trabajo, estaba siempre preocupado



que no lo llamaran, si lo iban a despedir o no. No podía trabajar ya que fue reemplazado por otra persona. Asimismo, no tenía instrucciones, por lo que siguió asistiendo tres veces a la semana. Sus cosas se las dejaron en una caseta de transmisión al frente de su oficina. Estaba solo y tenía que hacer hora mientras la jefatura le decía lo que debía hacer. Ningún jefe se acercó a él.

En relación a sus remuneraciones, a fines de agosto, por orden de Milenko, le suspendieron las remuneraciones a don Víctor, por lo que recurrió a una secretaria de Recursos Humanos, la que le dijo que ese problema debía solucionarlo. Luego el jefe de Recursos Humanos le señala que le habían suspendido el pago de la remuneración.

Así, después de dos meses y medio a tres meses sin remuneración, dejó de ir a su trabajo. Esto fue como el 15 de noviembre.

A continuación, reiteró el declarante que en ningún momento llamaron al actor y desconoce la razón de ello, porque a todos los demás los llamó, sea para mantenerlo en sus funciones o cambiarlos. Es más, al demandante ni siquiera lo saludaba. De esta forma, a simple vista se notaba que fue marginado en el departamento.

Todo esto lo califica de acoso, pero ignora la razón del actuar de esta forma por parte de Milenko Bradanovic.

Mención aparte, no sabe qué ayuda profesional tuvo el actor. Únicamente asistió a un servicio médico por stress laboral.

Contrainterrogado, manifestó que el demandante mientras estaba con teletrabajo cumplía sus funciones, ya que estaba tres días iba en la oficina, como tenía un hijo menor de diez meses, y los otros días que no estaba presencial, tenía un decreto que lo autorizaba.

En otro orden de ideas, expresó el deponente que compartió oficina con Víctor Águila. No obstante, los primeros días de enero fueron trasladados al tercer piso. No se acuerda cómo se llama la sala a la que los destinaron. Esta fue orden del jefe y cada uno trasladó su escritorio.

También, reiteró que las funciones del demandante era las de supervisar la mantención de los recintos deportivos municipales. Del año 2020 en adelante era su labor específica y para eso tenía salir a los recintos y revisar los desperfectos, informando de ellos al jefe. Antes del 2020, cuando llegó a trabajar, fue supervisor de escuelas deportivas. No recuerda cuánto tiempo cumplió esa función. Pero, en ese tiempo, además, participaba en la mantención de los recintos deportivos.

Dijo, igualmente, que los honorarios se pagan a través de una boleta de honorarios. Para ello, se confecciona un detalle de lo que se ha hecho. Esto se efectúa todos los meses. Si no se entrega ese informe, se imagina que la Srta. Andrea lo



QFFXXBCFJGY

solicita a cada persona que trabaja.

Respecto de la situación del demandante, añadió que a fines de 2021, específicamente en noviembre, le diagnosticaron stress laboral.

Lo relatado lo sabe por las conversaciones sostenidas, ya que fue el propio demandante el que le relató todo esto. No se acuerda bien de la fecha, pero puede decir que vio al actor en el mes de octubre.

Pericial:

1.- Daniel Alejandro Álvarez Torche, quien expuso en relación a su informe, que se le efectuó una entrevista psicológica forense al denunciante, para lo cual se recopilaron antecedentes y aplicaron instrumentos. De esta forma, se desarrollaron las entrevistas el 31 de marzo y el 8 y 13 de abril de 2022.

De acuerdo al estudio efectuado, señaló que los resultados arrojados es que hay riesgo de que el actor presente una psicopatología. Además, hay altas probabilidades de que haya sufrido acoso laboral.

Agregó que se entrevistó con él tres veces.

Mención aparte, en relación a las características del relato, se puede observar que desde lo clínico que padecía sintomatología ansiosa y del ánimo, hay síntomas característicos de las personas que sufren acoso laboral.

Respecto a la credibilidad del relato, mencionó que se puede concluir que es una narración con alta credibilidad, les muy concluyente y siempre es el mismo relato.

Junto con lo anterior, señaló que presenció una alta labilidad emocional.

Al ser interrogado por el abogado de la demandada, refirió que es posible que los síntomas pueden derivarse de otras circunstancias, eventualmente por el desempleo. Sin embargo, hay tres síntomas que son centrales.

Por último, consultado, dijo que no citó a las partes para que asistieran al peritaje conforme al artículo 417 del Código de Procedimiento Civil.

Exhibición de documentos:

1.- El o los contratos de prestación de servicio a honorarios suscritos con la parte demandante, durante el periodo comprendido entre el año 2010 hasta 2021, como también de los Decretos Alcaldicios que los hubieren aprobado.

2.- Los comprobantes de feriado legal y proporcional durante toda la vigencia de la relación laboral.

3.- Set de hojas de supervisión anual de recintos, que comprende el periodo desde enero de 2017 hasta noviembre de 2021, suscrita por el trabajador Víctor Águila Cabrera y los respectivos conserjes.

4.- Registro de licencias médicas diciembre de 2010 a noviembre de 2021.

Documentos que no siendo exhibidos en su totalidad y que la demandada



debía tener, frente a la solicitud formulada por la parte demandante, se hará efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 No.5 del Código del Trabajo, en los términos preceptuados en dicha norma respecto de los puntos de prueba fijados por el tribunal.

Oficios:

- 1.- Se ordena oficiar a AFC Temuco.
- 2.- Se ordena oficiar a AFP Habitat.
- 3.- Se ordena oficiar a FONASA.

Otros medios de prueba:

- 1.- Un videograbaciones de 2:35 respectivamente.

Se traiga a la vista:

1.- RIT O-612-2021, caratulada MARIMÁN/ILUSTRE MUNICIPAL, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco (SENTENCIA).

SEXTO: Que, a su turno, la prueba de la denunciada fue la siguiente:

Documental:

- 1.- Informe de fecha 04 de noviembre de Milenko Bradanovic Salinas.
- 2.- Hoja de vida del demandante.
- 3.- Decreto Alcaldicio No.2015 que aprueba contrato a honorarios del demandante y su contrato.
- 4.- Cadena de correos electrónicos de fecha 06 de octubre de 2021 de Milenko Bradanovic y el demandante.
- 5.- Dictamen 33.643 Fecha: 31-XII-2019, de la Contraloría General de la República que imparte instrucciones a los servicios públicos sobre las modificaciones incorporadas por la ley 21.133 a la normativa aplicable a los servidores a honorarios en materia de régimen previsional y de seguridad social, especialmente respecto de licencias médicas.

Exhibición de documentos:

- 1.- La totalidad de las boletas de honorarios emitidas por la demandante durante la vigencia del contrato, independiente de su receptor.
- 2.- Certificado de operaciones renta de los años de vigencia del contrato, con la información relativa al pago de las cotizaciones previsionales mediante retención en declaraciones de renta.

Testimonial:

- 1.- Viviana Fuller Fernández, la que manifestó en cuanto a la modalidad de pago de los contratos a honorarios, que mensualmente se efectúa una planilla de pago.

Si el expediente de pago no tiene la boleta o informe no se paga.

Respecto de los servidores a honorarios que están con licencia médica, está establecido en el contrario, tiene derecho aptar la licencia. Una vez que se



presenta se le descuenta un proporcional y luego se paga la diferencia no cubierto por la institución a la que está afiliado.

Ello está establecido en el contrato y con las acotaciones hechas por la Contraloría General de la República.

Además, ahora todos tienen cotizaciones.

Contrainterrogada, sobre si conoció el caso de Víctor Águila, señaló que sabe que fue prestador de servicios para el municipio a honorarios.

Acerca de si él se comunicó con ellos como Dpto. para obtener el pago, dijo que ellos no se comunican con el dpto., sino que en cada unidad tienen una jefatura con la que se relacionan los prestadores.

Para bloquear el pago de la remuneración, un motivo es la no prestación del servicio.

Por último, refirió que si tuvo conocimiento del bloqueo.

SÉPTIMO: Que, para una acertada decisión del asunto controvertido, resulta ineludible, como primera cuestión, dirimir acerca de la existencia o no de una relación laboral que se haya dado entre las partes de autos.

En este plano, siendo un hecho inconcuso la existencia de una relación contractual entre las partes, iniciada en el mes de diciembre de 2010 y hasta el 15 de noviembre de 2021, hay que añadir los ejemplares de contratos suscritos, pudiendo mencionarse:

a) El contrato de 11 de enero de 2016, conforme el cual se contrata a Víctor Águila para prestar servicios *“para los siguientes cometidos específicos en la Realización del Programa Escuelas de Fútbol en las siguientes funciones: Realizar informes mensuales y recopilación de antecedentes sobre la ejecución y cobertura de los 35 talleres de Escuelas de Fútbol en los meses de enero y febrero y 55 talleres de escuelas de fútbol de marzo a diciembre, en estadios y gimnasios municipales en los diferentes macro sectores de la comuna de Temuco, beneficiando un total de 1500 alumnos aproximadamente. Con el propósito de mejorar las condiciones sociales y deportivas de la comunidad”*. Su vigencia se extiende desde el 11 de enero al 31 de diciembre de 2016. Además, fue aprobado por decreto No.344 de la Municipalidad de Temuco, de 14 de enero de 2016.

b) El contrato de 15 de marzo de 2018, en virtud del cual se contrata a Víctor Águila para prestar servicios *“para los siguientes cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Hon. Esc. Deptvas. Parque Estadio en las siguientes funciones: Realizar visitas a terreno en los diferentes macro sectores de la comuna de Temuco, recopilando información de asistencia, participación, opinión e impresión de los usuarios que permita evaluar el grado de satisfacción y el desarrollo del programa, emitiendo informes mensuales a la Dirección de Desarrollo Comunitario*



sobre la ejecución y funcionamiento de estos, con el propósito de mejorar las condiciones sociales y deportivas de la comunidad”. La duración del mismo es del 02 de abril al 31 de diciembre de 2018. Este contrato se aprobó por decreto No.3624 de la Municipalidad de Temuco, de 26 de marzo de 2018. También, rola dentro de la documental una solicitud de contratación de personal a honorarios 2018 relativa a Víctor Águila, para desempeñarse en el Programa Escuelas Deportivas Parque Estadio, aprobado por decreto 369, de 02 de febrero de 2018.

c) El contrato de 14 de enero de 2019, de acuerdo al cual lo contrata para *“prestar servicios para los siguientes cometidos específicos en la realización de actividades del Programa Hon. Escuelas de Fútbol en las siguientes funciones: Realizar visitas a terreno en los diferentes macro sectores de la comuna de Temuco, recopilando información de asistencia, participación, opinión e impresión de los usuarios que permita evaluar el grado de satisfacción y el desarrollo del programa, emitiendo informes mensuales a la Dirección de Administración Municipal sobre la ejecución y funcionamiento de estos, con el propósito de mejorar las condiciones sociales y deportivas de la comunidad”*. La duración del mismo es desde el 2 de enero al 31 de diciembre de 2019. Este contrato fue autorizado mediante decreto municipal número 949, 28 de enero de 2019. Igualmente, está incorporada a la solicitud de contratación de personal a honorarios 2019 respectiva, que da cuenta de la aprobación del Programa Escuelas de Fútbol mediante decreto alcaldicio número 30, de 07 de enero de 2019.

d) El contrato de 06 de enero de 2020, por el cual se contrata al demandante para que preste sus servicios en el *“Programa Escuelas de fútbol, en la siguiente funciones: realizar visitas a terreno en los diferentes macro sectores de la comuna de Temuco, recopilando información de asistencia, participación, opinión e impresión de los usuarios que permita evaluar el grado de satisfacción y el desarrollo del programa, emitiendo informes mensuales a la Dirección de Administración Municipal sobre la ejecución y funcionamiento de estos, con el propósito de mejorar las condiciones sociales y deportivas de la comunidad”*. La duración del mismo es del 02 de enero al 31 de diciembre de 2020. Asimismo, fue aprobado mediante decreto municipal número 931, de 22 de enero de 2020.

e) El contrato de fecha 23 de enero de 2021, mediante el cual es contratado para prestar servicios de la realización de actividades del Programa Hon. Escuelas de Fútbol en las siguientes funciones: realizar visitas a terreno en los diferentes macro sectores de la comuna de Temuco, donde se ejecutarán los talleres de forma presencial y/o vía remota recopilando información de asistencia, participación, opinión e impresión de los usuarios que permita evaluar el grado de satisfacción y el desarrollo del programa, emisión de informes mensuales sobre la ejecución



funcionamiento de estos, con el propósito de incidir en el mejoramiento de las condiciones físicas, psicológicas, deportivas y social de la comunidad”. En cuanto a su duración, se extiende desde el 4 de enero al 31 de diciembre de 2021.

Junto con los contratos antes mencionados, hay que señalar que fue aparejado un certificado de 05 de octubre de 2021, extendido por la jefe de personal del municipio demandado, doña Viviana Fuller Fernández, que certifica que el demandante se desempeña como funcionario a honorarios en el Programa Escuelas de Fútbol de la Dirección de Desarrollo Comunitario desde diciembre de 2010 a la fecha. Y reforzando lo dicho también se incorporaron las boletas de honorarios electrónicas extendidas por Víctor Águila a la municipalidad de Temuco a contar desde el mes de octubre de 2010, las que, si bien no son correlativas, fueron extendidas mensualmente a la demandada por cada uno de los meses sucesivos en que prestó servicios. Sobre esto último, están contenidas las boletas 166,167 y 168, que corresponden a los meses de septiembre octubre y noviembre de 2021 (la de noviembre por el total del mes). Por último, puede apreciarse en el Set fotográfico acompañado por la parte demandante que el actor en el desarrollo de las actividades contempladas en los contratos suscritos, usaba una chaqueta de color negro con la leyenda Departamento de Deportes y un logo de la Municipalidad de Temuco.

Así las cosas, resulta indiscutible la existencia de esta relación que se prolongó desde diciembre 2010 hasta noviembre de 2021, suscribiendo el demandante con la demandada diversos contratos, que aunque calificados de honorarios, en virtud del principio de primacía de la realidad, atendiendo a la duración del vínculo y la prestación de servicios de igual naturaleza durante todo el periodo, desempeñando las mismas funciones y reconociendo en los diversos instrumentos al demandante beneficios como: la posibilidad de presentar licencias médicas; la posibilidad de participar en actividades de capacitación relacionadas directamente con los servicios contratados, asumiendo el costo de éstas el municipio; la devolución de gastos, en el caso que deba trasladarse fuera del territorio comunal o nacional, la entrega dinero por concepto de viáticos; la posibilidad de recibir el evento de seguridad protección, suponen que la prestación de servicios personales en el caso de marras, forzosamente debe ser tipificado como una relación de carácter laboral, por ende, sujeta a las normas del Código del Trabajo y no a un estatuto civil, que se derivaría de la aplicación del artículo 4 en el Estatuto del Funcionarios Municipales. En efecto de los antecedentes puede colegirse quién es labores desempeñadas, en ningún caso son accidentales y no habituales en la municipalidad, condición básica para poder contratar honorarios a profesionales, técnicos o expertos, sean chilenos o extranjeros. Para la Contraloría General de la República el concepto de labores accidentales y no habituales dice relación con aquellas que siendo propias de la municipalidad, son ocasionales es decir



circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata. En el mismo sentido, agrega este organismo que sólo se puede contratar sobre la base de honorarios cuando se trata de profesionales, técnicos o expertos, cuyas labores, por su naturaleza, no sea susceptible de ser asimiladas a posiciones de la escala única de sueldos.

OCTAVO: Que, de este modo, que hubo una relación laboral entre las partes, desde diciembre de 2010 a noviembre de 2021.

Seguidamente, respecto al término de la misma, la parte demandante procedió a auto despedirse, decisión comunicada mediante carta aviso de 15 de noviembre de 2021, que desde un punto de vista formal no existe discusión alguna, ya que se remitió mediante correo tanto a la demandada como a la Inspección del Trabajo.

Esta carta aviso detalla de forma pormenorizada el relato fáctico de las circunstancias vividas por el actor a partir del cambio de Jefe de Departamento el 01 de agosto de 2021.

Conforme a ello, las causales que sustentan el despido indirecto son las señaladas:

a) Artículo 160 No.1 letra f) en relación al 2, ambos del Código del Trabajo, y ley 20.607, por existir conductas de acoso laboral.

b) Artículo 160 No.7 del Código del Trabajo, que se deriva del incumplimiento de no remunerar al trabajador, vulnerando con ello lo dispuesto los artículos 41 y 44 de la compilación laboral.

c) Artículo 160 No.5 del Código del Trabajo, el no cumplimiento del deber de cuidado que pesa sobre el empleador sobre la vida integridad física y psíquica del trabajador.

d) Artículo 160 No.7 del Código del Trabajo, al no dar cumplimiento al deber de otorgar el trabajo convenido por parte de la demandada.

NOVENO: Que, en relación a las causales, hay que decir que de todas ellas, en un análisis particular, que en lo relativo al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en la vertiente originada en el hecho de no haber proporcionado al actor el trabajo convenido, de acuerdo a los correos electrónicos que se incorporaron como prueba documental, hay uno de fecha 7 de octubre de 2021, de Víctor Águila a Carlos Millar, Milenko Bradanovic y Miguel Pérez, cuyo asunto es "Remuneración", en que se menciona por el demandante que *".....frente a mi consulta y preocupación por el no pago de mis remuneración del mes de septiembre, debo señalar que me sorprende malamente su respuesta, ya que usted sabe que no he podido trabajar como lo hacia desde que usted asumió como jefe del departamento de deportes en agosto de este año"*.

Agrega que *"Le recuerdo que se informo' por usted en una reunión donde*



participaron todo el personal del departamento que desde ese día usted llamaría a cada uno del personal para que nos informaran las funciones que debíamos cumplir cada uno (donde hablo con cada uno de los funcionarios menos conmigo, notando en lo personal un trato discriminatorio hacia a mi) luego de esa reunión, una semana después hace otra reunión donde informa que realizara equipos de trabajo con un encargado de cada equipo, donde este nos iba a llamar para definir que función íbamos a cumplir, lo cual hasta la fecha espero”.

Más adelante, en el mismo correo, indica que “He tratado de obtener claridad, he llamado en reiteradas oportunidades por telefono, he solicitado claridad respecto a mi trabajo, el que lo realice por años de manera normal y sin ningún problema, y desde que usted asumió la jefatura todo cambió hacia a mi.

no se porque no me ha dejado trabajar como corresponde o si quisieran asignarme nuevas funciones, lo mínimo es tener una comunicación fluida con uno como trabajador, lo cual no se ha dado”.

También, señala que “Por otra parte usted mismo le asigno mis funciones a un conserje del Gimnasio Amanecer (señor Marcelo Inostroza) quedando el como supervisor de recintos, función que me corresponde a mi, pero frente a ese hecho me limite de manera respetuosa a esperar sus indicaciones, las que nunca me ha dado de ninguna forma, y de igual manera todos los días, como lo hecho por años, he concurrido a mi trabajo, y a pesar de que ahora no tengo oficina, he tenido que estar en puestos de trabajo de colegas que me han ayudado frente a la situación en la que me encuentro, los que conmovidos por el trato que estoy recibiendo, me han tendido una mano , permitiéndome estar en sus oficinas”.

Expone del mismo modo, que “De lo anterior, también está en conocimiento don Cristian Isla (segundo jefe del departamento) quien me calmo y me señaló que no debía preocuparme , porque yo iba a seguir con mis funciones en el programa rural, una vez que fuese contratado don Marcos Fajre por orden del jefe de gabinete Don Miguel Pérez, y que usted estaba en conocimiento de todo, por lo que me he limitado a esperar y esperar y ahora me encuentro con la sorpresa que no se está permitiendo el pago de mi remuneración, lo que me tiene muy mal, ya que los argumentos de su respuesta por el no pago de mis remuneraciones del mes de septiembre , son de total inconsecuencia con lo cual usted mismo como jefe ordeno, y si no he podido asumir mis funciones o derechamente no he tenido función que cumplir, y sin un lugar de trabajo a sido por órdenes de usted”.

Finalizando, refirió que “..... a pesar de lo anterior, siempre me he presentado a mi lugar de trabajo cuando me ha correspondido”.

Otro correo, de 12 de octubre de 2021, de Víctor Águila a Eduardo Silva, cuyo asunto es “Importante Víctor Águila Departamento Deportes”, en lo que interesa,



dice que “..... desde el mes de agosto fecha en la que asume el como nuevo jefe del departamento de deportes el señor Milenko Bradanovic . desde esta fecha me encuentro con una incertidumbre en relación a mis funciones, ya que el señor milenko a la semana de haber llegado y asumido su cargo hace una reunión con todo el personal del departamento del deporte en donde informa que nos llamará a uno por uno para nosotros poder informarle las funciones que cumplir a cada uno, en ese momento (llamo a todos menos a mí) en tanto yo seguí esperando que en algún momento fuese llamado, a la segunda semana realiza otra reunión para informar que hará el grupo de trabajo y cada grupo tendrá ahora encargado para informar las funciones que cumplir a cada uno, el cual se le informa a todos menos a mí nuevamente, no se me informa nada desde ese momento hasta la fecha, ni de parte de la jefatura ni de las personas encargadas, quedando yo sin saber qué función cumplir, mi preocupación fue aún más grande cuando yo me entero que este señor Milenko deja a otra persona mi puesto con las funciones que yo cumplía, y este señor era un conserje del gimnasio amncer (sic) (don Marcelo Inostroza) el cual me deja a mí totalmente anulado de poder seguir cumpliendo mis funciones, aún así me sigo presentando a la oficina donde realizaba mis planificaciones, hasta cuando llego el día lunes a la oficina y me encuentro con la sorpresa que me habían sacado todas mis cosas personales de trabajo y me puesto bien otros colegas, esto sin ningún previo aviso y sin ninguna información del tipo formal (reunión, correo o personalmente)”.

En este mismo correo, más adelante se consigna que “.....siguiendo el conducto regular le envío un correo formal a la señorita (Estela Enilian) preguntando por el no pago de mi remuneración , y su respuesta fue que me debía acercara a la oficina del encargado del deporte el señor Milenko , para ver mi situación .

donde pido una reunión formal con el señor Milenko y su respuesta siempre fue que no me podía atender y que estaba ocupado .

en vista que nunca me atendió , le envío un correo para ver si por esta vía me podía dar alguna respuesta de porque había bloqueado el pago de mi remuneración , su respuesta fue por correo , que yo no estaba realizando mis funciones , donde esto es de total inconsecuencia de parte de este señor , ya que de acuerdo a todo lo ocurrido e informado desde que él asume la jefatura siempre fui ignorado y no informado para ocupar ninguna función dentro de los grupos de trabajo que él formó.

esto mismo es lo que le menciono en un correo en relación a la respuesta que él me envió , en donde también hace mención y responde al tema de la oficina ,el cual su respuesta por no decir menos es faltar a la verdad , y de poca seriedad a su cargo , ya que él me menciona que no tenía idea que en esa oficina trabajaba yo , siendo que este señor estuvo asistiendo todos los días 1. Mes antes que él asumiera su cargo....”.



QFFXXBCFJGY

Por último, en lo que atañe a los correos electrónicos, dable es mencionar

Que, estas circunstancias, se ven refrendadas por las declaraciones de los dos testigos presentados por la parte demandante, Cristian Holzapfel Vega y Elías Barrientos, quienes también prestaron servicios para el municipio y si bien a la fecha de los hechos no desarrollaban funciones para la demandada, sino que se se impusieron de los hechos por los dichos del actor y de otras personas, siendo legalmente examinados y contra examinados, su relato impresiona al tribunal como coherente con la demás prueba que se ha venido analizando, lo que conduce a estimar que efectivamente desde la fecha que asumió formalmente como Jefe del Departamento de Deportes Milenko Bradanovic, no hubo claridad alguna acerca de las funciones que le correspondía desarrollar al actor, toda vez que habiendo ratificado las labores o asignado nuevas o diversas a los demás funcionarios y prestadores de servicios, con los que se reunió o comunicó sus decisiones, respecto de Víctor Águila la situación no fue la misma, manteniéndose éste sin un señalamiento directo y claro acerca de qué le correspondía efectuar a la luz del cambio de administración, a pesar de las funciones que se le entregaban de acuerdo al contrato suscrito y vigente para el año 2021.

De este modo, se mantuvo en esta situación de incertidumbre en el mes de agosto y septiembre, en el mes de octubre únicamente hasta el día 12, pues de allí en adelante estuvo con licencia médica hasta el 10 de noviembre, procediendo a auto despedirse el día 15 de ese mes.

Así las cosas, existe la imposibilidad de que las partes se eximan del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, en consecuencia, no es dable para el empleador, no otorgar el trabajo convenido al trabajador, incumplimiento que es de carácter grave y que habilita absolutamente para poner término a la relación laboral, pudiendo el dependiente auto despedirse conforme el artículo 171 del Código del Trabajo, en este caso en relación al artículo 160 No.7 del mismo cuerpo legal.

DÉCIMO: Que, de acuerdo a lo razonado, estimando que se ha acreditado uno de los hechos que da lugar a la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, consecuentemente con ello, la causal misma, se considera inoficioso extender el estudio respecto de las demás, toda vez que la decisión respecto de la procedencia del auto despido, no variará en caso alguno.

UNDÉCIMO: Que, en el escenario antes expresado, en lo que respecta a la denuncia de tutela laboral, partiendo de la base que según el libelo pretensor se ha deducido por vulneración de derechos con ocasión del despido, exactamente en el caso que nos convoca, con ocasión del auto despido, lo primero que debe asentarse es que no hay duda de la compatibilidad de enderezar una acción de tutela con el auto despido, cuestión aceptada por la jurisprudencia nacional (por ejemplo, el fallo de 15



de abril de 2012 dictado por la I. Corte de Apelaciones de Santiago en causa rol 43-2013, caratulada Acuña Vera con Diprotec). En términos generales, los fallos que acogen la compatibilidad en estudio asimilan la naturaleza jurídica de ambas instituciones, y el concepto "despido" estatuido en el artículo 489 al despido indirecto, siempre que este haya sido consecuencia inmediata y directa de la vulneración de derechos fundamentales, de acuerdo con una interpretación lógica, pro operario y acorde con los principios generales del Derecho

Dicho lo anterior, también hay que cavar que el legislador laboral ha fijado en torno a la tutela laboral dos hipótesis, la primera apunta a que las conculcaciones se produzcan durante el curso de la relación laboral y la segunda con ocasión del despido.

Ahora bien, de acuerdo al relato fáctico, se habrían afectado las garantías previstas en el artículo 19 No.1 y 4 de la Constitución Política.

DUODÉCIMO: Que, en otro orden de ideas, si bien nuestro legislador laboral, en el artículo 493 del Código del Trabajo, atenúa la carga probatoria en caso de la tutela laboral, debiendo el trabajador acreditar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega, esta atenuación o disminución en ningún caso implica una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

DÉCIMO TERCERO: Que, ya puestos en el escenario de resolver la pretensión enderezada en estos autos, teniendo presente lo formulado precedentemente y valorando los antecedentes probatorios allegados en forma legal conforme a las reglas de la sana crítica, como se ha efectuado previamente en el considerando décimo cuarto, permiten a este sentenciador arribar al establecimiento de indicios certeros, concluyentes y necesarios para establecer la vulneración de derechos fundamentales pretendida en el libelo de demanda, por lo que habiéndose cumplido en la especie con la exigencia probatoria contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo, disposición que preceptúa *"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"*.

DÉCIMO CUARTO: Que, en consecuencia, brota de la prueba el convencimiento acerca de la existencia de una enfermedad originada en su trabajo, de tipo psíquico, como lo es el trastorno ansioso generalizado, viéndose afectado por un acoso laboral que le ha provocado además de ello, un proceso psicoterapéutico, a la



luz de los certificados extendidos por la médica Heidi Peschke Nappe, de 17 de enero de 2022, y del psicólogo David Figueroa Spielberg, de octubre de 2021, señalando el primero de ellos que estuvo en tratamiento antidepresivo y ansiolítico a partir del 14 de octubre de 2021, indicándosele reposo por 30 días en total. El segundo documento consigna que el proceso psicoterapéutico se inició el 16 de agosto de 2021, señalándose que el motivo de la consulta está referido a trastorno ansioso con ánimo deprimido. Agrega que los síntomas asociados al motivo de la consulta están referidos principalmente a crisis de ansiedad, desinterés generalizado, angustia y trastorno del sueño.

Concordante con estos diagnósticos, fueron aparejadas dos licencias médicas extendidas por Heidi Peschke Nappe, cada una de 15 días de duración, lo que significa que estuvo con descanso prescrito desde el 12 de octubre al 10 de noviembre de 2021.

Asimismo, ambos testigos del demandante refirieron al momento de declarar que el estado de ánimo de éste. El testigo Cristian Holzapfel señaló que se contactó con el demandante y lo halló cabizbajo y un día se encontraron en el centro y le contó lo que le estaba pasando, que requirió asistencia profesional y estuvo con licencia médica psiquiátrica por todos estos problemas. Por su lado, Elías Barrientos indicó que no sabe qué ayuda profesional tuvo el actor, agregando que asistió a un servicio médico por stress laboral.

Ahora bien, respecto del peritaje no se le asignará valor al mismo, toda vez que como indicó el perito no citó a las partes al acto de reconocimiento, exigencia que prevé el Código de Procedimiento Civil, aplicable de modo subsidiario a la prueba pericial, pues el inciso final del artículo 417 dispone que *“El perito encargado de practicar un reconocimiento deberá citar previamente a las partes para que concurran si quieren”* y, en el caso de marras, el perito señaló que no efectuó dicha citación, lo que es advertido por la defensa de la demandada y de ello deviene una afectación a su posibilidad de efectuar observaciones en el acto del peritaje, afectado su defensa.

En este escenario, forzosamente hay que cavilar que la decisión de auto despedirse del demandante resulta ser el corolario de una serie de circunstancias de acoso que lo perjudicaban y solución a tal problema a su juicio resultó poner fin a la relación contractual que mantuvo aproximadamente 10 años con la demandada.

De suerte tal, que hay que sostener que se ha afectado la salud de la demandante en su dimensión psíquica, pues el Derecho del Trabajo otorga legitimidad a una relación de poder inherentemente compleja y vital, facultando el uso de potestades de mando y de dirección sobre la vida de otro, poniendo en clara desventaja al trabajador que se encuentra en situación de dependencia respecto a quien le provee el sustento material. Esta dependencia del trabajador va más allá de una simple



relación contractual, prestación o tarea efectivamente hecha que se retribuye con una determinada remuneración.

Así, siendo la demandada tributaria del cumplimiento de estas obligaciones, orientadas éstas a dar protección a sus dependientes, en la especie, ha incurrido tanto en acciones como en omisiones, que a la larga significaron que se conculcara la garantía constitucional de la demandante.

Por último, conforme el artículo 493 del Código del Trabajo, la demandada en el juicio que nos reunió, pese a la prueba incorporada, no ha justificado los fundamentos de las medidas tomadas que afectaron a la demandante y de su proporcionalidad, sin perjuicio que se han adoptado medidas tendientes a morigerar parte de la afectación a partir de la interposición del libelo pretensor.

DÉCIMO QUINTO: Que, asimismo, el derecho a la vida e integridad física y psíquica se encuentra garantizado en el artículo 19 No.1 de la Constitución Política, pudiendo decir al respecto que el derecho a la integridad física y psíquica de las personas está estrechamente vinculado con el derecho a la vida. Así el derecho a la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física. La integridad psíquica es aquella integridad sicológica o espiritual de la persona. Toda esta protección se debe dar dentro del ámbito del trabajo, es decir, el trabajador tiene derecho a que no se le vulnere su integridad física y psíquica dentro de la empresa en que labore y en caso contrario, podrá accionar a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

DÉCIMO SEXTO: Que, por otro lado, respecto a la vulneración al artículo 19 No.4 de la Constitución, apunta esta garantía al respeto y protección de la vida privada y a la honra del trabajador, entendiendo que en este caso la afectación sería a la honra del demandante, que viene a ser *“la buena opinión, la buena fama, adquirida por la virtud y el mérito”, “la cualidad moral que lleva al hombre al cumplimiento de sus deberes respecto de sí mismo y de los demás”*.

Entonces, sobre la base de lo planteado, no se advierte una afectación a este derecho del modo que puede derivarse del concepto de honra, pues el ataque al núcleo de la garantía debe apuntar a la fama o buena opinión, lo que no se aprecia en el caso de autos, por lo que se considerará no afectada esta garantía.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, así las cosas, en lo que atañe a la tutela levantada, se acogerá ella por estimar que efectivamente se ha afectado la garantía prevista en el artículo 19 No.1 de la Constitución Política respecto del demandante.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en lo que respecta al auto despido, amén de los razonamientos que se han desarrollado precedentemente, el auto despido o despido indirecto es “el acto unilateral, constitutivo y recepticio, en virtud del cual, el trabajador extingue el contrato de trabajo que lo vincula con el empleador, motivado por el



supuesto de que el empleador ha incurrido en determinadas causas subjetivas voluntarias de terminación del contrato de trabajo y que da derecho a solicitar se ordene por el tribunal respectivo, el pago de las indemnizaciones que le correspondieren.

El despido indirecto tiene elementos o requisitos esenciales que lo configuran; dichos elementos se encuentran en el artículo 171 del Código del Trabajo, disposición que trata esta institución en nuestro ordenamiento jurídico, a saber:

a) La voluntad del trabajador de poner término al contrato de trabajo fundado en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones establecidas por el legislador.

b) Que el empleador efectivamente haya incurrido en una causal subjetiva voluntaria de término del contrato de trabajo establecida por el legislador.

DÉCIMO NOVENO: Que, encaminados en este sendero, se declarará que se encuentra ajustado a lo dispuesto en los artículos 171 y 160 No.7 del código del rubro.

VIGÉSIMO: Que, en lo concerniente al daño moral, estimando que no se encuentra suficientemente acreditado la existencia del daño y el consiguiente nexo causal del mismo en relación a las circunstancias tomadas en consideración para determinar la procedencia del despido indirecto y la acción de tutela laboral, basado este en un incumplimiento contractual de la ex empleadora, el que si bien es grave, su envergadura debe ser observada para efectos de la exigencia preceptuada en el artículo 160 No.7 del código del ramo y, además, será fundamento de la indemnización tarifada que procede por la tutela laboral, necesariamente ha de rechazarse esta pretensión.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que respecto a las remuneraciones no pagadas que se demandan en estos autos, a saber los meses de septiembre, octubre y 15 días del mes de noviembre de 2021, coherente con el motivo por el cual se acoge el despido indirecto, que es no proporcionar el trabajo convenido por parte la demandada, aunque el demandante estuvo a disposición, trasunta en la obligación de pagar las remuneraciones que corresponden al mes de septiembre, 11 días del mes de octubre y cinco días del mes de noviembre, todos de 2021, toda vez que entre el 12 de octubre y el 10 de noviembre mismo año se encontró con licencia médica, no apareciendo acreditado en la causa que la tramitación de ellas se ha efectuado por el demandante la respectiva instrucción la que se encuentra afiliado.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en cuanto al feriado legal demandado, no demostrándose el hecho que el actor haya gozado de este beneficio por los períodos demandados, se accederá al mismo del modo que se señalará.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, para determinar el monto de las indemnizaciones y prestaciones a las cuales se accederá, a detenerse en consideración



que resulta un hecho no discutido en la presente causa que se estableció por concepto de contraprestación dineraria los servicios prestados la cantidad de \$890.000, lo que debe ser considerada remuneración para todos los efectos legales y de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo será la base de cálculo empleada por el tribunal.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, de esta suerte, corresponderá el pago de lo siguiente:

a) Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, correspondiente al pago de 10 remuneraciones, de lo que resulta la cifra de \$8.900.000.

b) Indemnización por años de servicios (11 años), equivalentes a la suma de \$9.790.000.

c) Indemnización sustitutiva de falta de aviso previo equivalente a la suma de \$890.000.

d) Incremento legal establecido en el art. 171 del Código del Trabajo por el 50% si se acoge la causal del artículo 160 No.7 del Código del Trabajo, que corresponde a \$4.895.000.

e) Por remuneraciones adeudadas, según lo cavilado, la cantidad de \$1.364.656.

f) Por feriado legal que corresponde a dos períodos, lo que arroja 42 días corridos a partir del 16 de noviembre de 2021, alcanza la suma de \$1.245.972.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, resolviéndose de este modo la demanda principal, se omite pronunciamiento respecto de la subsidiaria.

VIGÉSIMO SEXTO: Que la prueba ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, sin que aquello que no haya sido pormenorizada de modo exhaustivo, influya en lo que ha de decirse en lo resolutivo.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en relación a las costas, habiendo tenido las partes motivos plausibles para litigar, cada una soportará las que les haya irrogado la presente causa.

Por tanto y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 19 No.1 y 4 de la Constitución Política de la República; 1, 7, 8, 9 10, 63, 160, 162, 168, 171, 172, 173, 420, 453 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se hace efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 No.5 del Código del Trabajo pedido por la parte demandante respecto de la contraria.

II.- Que se acoge la denuncia de tutela laboral, deducida como demanda principal por VÍCTOR MAURICIO ÁGUILA CABRERA en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, ambas partes ya individualizadas; en consecuencia, pasa a declarar:



a) La existencia de una relación laboral que unió a las partes a partir del mes de diciembre de 2010 al 15 de noviembre de 2021.

b) Que, de acuerdo a lo anterior, el demandante puso término a la relación laboral el 15 de noviembre de 2021 mediante la figura del despido indirecto, el cual a la luz de la prueba rendida, se considera ajustado a derecho y procedente.

c) Que, asimismo, el actor fue vulnerado en su derecho a la integridad psíquica, prevista en el artículo 19 No.1 de la Constitución Política de la República con ocasión del despido indirecto.

III.- Que, conforme a lo anterior, la demandada deberá pagar al demandante, los siguientes rubros y montos:

a) Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, correspondiente al pago de 10 remuneraciones, de lo que resulta la cifra de \$8.900.000.

b) Indemnización por años de servicios (11 años), equivalentes a la suma de \$9.790.000.

c) Indemnización sustitutiva de falta de aviso previo equivalente a la suma de \$890.000.

d) Incremento legal establecido en el art. 171 del Código del Trabajo por el 50% si se acoge la causal del artículo 160 No.7 del Código del Trabajo, que corresponde a \$4.895.000.

e) Por remuneraciones adeudadas, la cantidad de \$1.364.656.

f) Por feriado legal la suma de \$1.245.972.

IV.- Que se rechaza toda pretensión no considerada precedentemente.

V.- Que las sumas ordenadas pagar experimentarán los aumentos que sean aplicables según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.- Que cada parte asumirá sus costas.

Anótese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-20-2022

RUC 22- 4-0379959-2

Sentencia dictada por Claudio Campos Carrasco, Juez suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.



QFFXXBCFJGY

A contar del 11 de septiembre de 2022, 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>