

Ovalle, nueve de junio de dos mil veintidós.-

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que bajo el folio 1, con fecha 04 de febrero de 2022, comparece JUAN PABLO CORRAL GALLARDO, Cni n° 13.548.117-3, Abogado, domiciliado en calle Libertad n° 555, Ovalle, con forma de notificación especial al correo electrónico: juanpablocorral@gmail.com, en representación convencional -según se acreditará- de don RICARDO ORLANDO CASTILLO ARANCIBIA, Cni n° 15.572.723-3, Paisajista actualmente cesante, domiciliado en Director Gastón Araya 1472, Villa El Portal, Ovalle; quien viene en interponer denuncia por despido lesivo de derechos fundamentales en contra de la I. MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA, R.U.T.: 69.040.800-7, persona jurídica de derecho público, representada por su alcalde don CRISTIÁN DANIEL HERRERA PEÑA, CNI N° 13.079.904-3, ambos domiciliados en Diaguítas N° 31, Monte Patria; en base a lo siguiente.

Indica que su representado ingresó a trabajar bajo vínculo de subordinación y dependencia para la I.M. de Monte Patria, con fecha 23 de mayo de 2017, a fin de trabajar en el Departamento de Desarrollo Comunitario, en el “Programa medio Ambiente”, contratándole para desarrollar las siguientes funciones:

- Diseños de jardines en espacios públicos y escuelas.
- Catastro de las diferentes necesidades de plantas, árboles, arbustos y flores en la comuna de Monte Patria.
- Creación de vivero municipal y arborizar las distintas áreas verdes de la comuna.
- Reforestación utilizando los árboles en el vivero.

Refiere que preliminarmente su contratación tendría una duración desde el 23 de mayo de 2017 al 31 de diciembre de 2017, pese a lo cual debía someterse a una evaluación cada 3



meses por parte del Director, jefe o Encargado del respectivo programa. Jornada. Se consideró una jornada laboral de lunes a jueves desde las 08:30 horas a las 17:30 horas y los viernes desde las 08:30 horas a las 16:30 horas, con una remuneración de \$555.556, los cuales serían pagados en el mes calendario respectivo, previa emisión de una boleta de honorarios, y un informe de gestión mensual realizada por el prestador y visada por el Director, Jefe o Encargado de la Unidad Responsable del respectivo Programa, dicho contrato lo fue primeramente a plazo hasta el día 31/12/2017, debemos indicar que la jornada que era registrada y controlada por el Municipio sin perjuicio de poder ser modificado unilateralmente por la demandada, siendo los atrasos e inasistencias descontadas, el referido contrato contempla muchos beneficios laborales señalados particularmente en la cláusula octava, tales como: uso de 10 días libres hábiles pagados, no fraccionables, más 5 días hábiles pagados fraccionables, derecho a tiempo compensatorio correspondiente a 18 horas mensuales(son verdaderas horas extras)., siempre previo visto bueno de la unidad de recursos humanos, derecho a hacer uso de licencias médicas hasta por 30 días, uso de pre y post natal, derecho a amamantar y alimentar a hijo menor de 2 años, además de los beneficios de los artículos 195, 196 y 206 del C. del Trabajo, permisos de hasta 7 días corridos en caso de fallecimiento de familiar, bonos por festividades de septiembre y diciembre de cada año, uso de implementos de seguridad, asistencia a capacitaciones; se establecen una serie de prohibiciones en su cláusula novena, dentro de sus obligaciones: cumplir íntegramente con la jornada, generando su incumplimiento la caducidad del contrato, cuidar y mantener en buen estado máquinas, útiles y otros bienes del municipio, registrar asistencia en el reloj control, justificar inasistencias, desarrollar sus funciones con el debido cuidado, y su incumplimiento de cualquiera de dichas obligaciones se considera como incumplimiento grave de la obligaciones que le impone el contrato pudiendo el municipio ponerle termino sin derecho a indemnización, luego en su cláusula décimo primera se señalan como causales de término del contrato las mismas contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo (se hizo un *copy paste* del artículo 160 del C. del Trabajo). Este contrato aparece aprobado por el decreto Alcaldicio 7.902 del 16 de junio de 2017.

Manifiesta que el 05/01/2019 y sin mediar solución de continuidad se suscribe contrato entre las partes a fin de que el trabajador cumpla las mismas funciones (idénticas), con la



misma jornada y remuneración que la indicada en el contrato anterior, contemplando una duración desde el 02 de enero de 2018 al 28 de diciembre de 2018, el cual fue aprobado por el decreto alcaldicio N° 157 del 02 de enero de 2018.

Expresa que luego el 04/01/2019 y sin mediar solución de continuidad se suscribe contrato entre las partes a fin de que el trabajador cumpla las mismas funciones con pequeños retoques, con la misma jornada y remuneración que la indicada en el contrato anterior, contemplando una duración hasta el 31 de diciembre de 2019, el cual fue aprobado por el decreto alcaldicio n° 489 del 15 de enero de 2019.

Previene que de forma unilateral e inconsulta la demandada dictó con fecha 02/01/2020 el decreto alcaldicio N° 40 conforme al cual nombró a su representado como funcionaria a contrata a fin de que cumpliera funciones de “planificación de 3 recuperación de espacios públicos, diseñar y ejecutar proyectos de áreas verdes dependiente de la Dirección de Medio Ambiente”, es decir, continuo ejecutando las mismas funciones, sin solución de continuidad, pasando a ser su remuneración la suma de \$1.896.331(un millón ochocientos noventa y seis mil trescientos treinta y un pesos)., sin embargo continuo cumpliendo las mismas funciones, ello en una perfecta continuidad laboral.

Indica que el lugar de desempeño. Las funciones de su representado las desarrollaba en dependencias municipales diariamente debía reportarse en dependencias municipales a fin de registrar asistencia.

Indica que la remuneración de su representado fue de carácter fijo siendo la última de ellas por mes completamente trabajado la del mes de diciembre de 2021, que corresponde los \$1.896.331(un millón ochocientos noventa y seis mil trescientos treinta y un pesos)., suma que debe considerarse para todos los efectos legales y previsionales.

Señala que su representado estuvo sujeto desde los inicios a la mala – pero generalizada- práctica municipal, de precarizar su vinculación, manteniendo en la informalidad su situación, dado que para disfrazar su situación laboral, le hacía firmar con periodicidad un contrato de honorarios, el cual si bien es cierto, contiene sus funciones, remuneración, y jornada laboral, lleva como título uno que no se condice con la verdadera naturaleza jurídica de su relación como lo es una relación laboral, no obstante debido a la vinculación



de subordinación y dependencia, al hecho de que recibía órdenes periódicas y fiscalización de un superior jerárquico, cumplimiento, registro y fiscalización de jornada de trabajo, el deber permanecer en instalaciones provistas por el empleador y cumpliendo su trabajo, debiendo utilizar sus instalaciones, infraestructura artículos, recibiendo siempre a cambio de las labores mensuales desarrolladas una remuneración mensual, además de la permanencia y continuidad de la vinculación (4 años y fracción superior a 6 meses), cumplir siempre las mismas funciones de forma continua y permanente, las que por lo demás son propias del municipio, es que la naturaleza de la vinculación de su representado durante 4 años y fracción superior a 6 meses, mantuvo con el municipio es una de naturaleza laboral, y no civil, ello conforme al principio de la primacía de la realidad que rige en materia laboral, y el hecho de que se haya dictado un decreto conforme al cual se hizo pasar a su representado a contrata en nada altero sus funciones siendo siempre las mismas, dado que se trató pura y simplemente de una decisión inconsulta de la demandada que en nada puede perjudicar la situación laboral de su representado, conforme lo determina el artículo 4to del C. del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Sostiene que ahora bien, a la luz de los hechos descritos en esta demanda, se debe considerar por una parte, la naturaleza consensual del contrato de trabajo, y por otra, si los servicios prestados para la demandada se realizaron bajo subordinación y dependencia, todo esto con la finalidad de establecer la naturaleza real de la relación contractual que ligó a las partes del presente juicio.

Manifiesta que ahora bien, sostenemos que circunstancias tales como el control horario del trabajo de su representado, supervisión, realización de las labores en lugares ordenados por el empleador, cumplimiento de jornada, la continuidad de sus funciones, el pago periódico de remuneración, entre otras, son suficientes para establecer que la demandante se desempeñó bajo subordinación y dependencia de la I. Municipalidad de Monte Patria, para las labores ya referidas supra.

Arguye que probablemente la demandada invoque el art. 4 de la ley 18.883, ya que lo ha hecho en otras oportunidades, sin embargo, aun dicha misma disposición le da la razón al demandante, ello por cuanto dicha norma faculta a las municipalidades a contratar a funcionarios bajo la modalidad de honorarios, sin embargo, ello se permite solo *para*



cometidos específicos y esporádicos, y en el caso de la demandante ocurre todo lo contrario ya que su defendido fue contratado para cumplir tareas permanentes en el municipio demandado y que son las funciones ya referidas supra, y cumplió funciones que son propias del municipio, tan habituales que ellas se prolongaron por más de 4 años y fracción superior a 6 meses, cuestión que es completamente ajena a una contratación civil, y hay subordinación y dependencia ya que tuvo un superior jerárquico como lo fue el propio Alcalde, jefe, Director o Coordinador Municipal, de quienes recibía órdenes, fiscalización a cambio de un estipendio fijo que recibe el nombre de remuneración mensual (art. 41 del C. del Trabajo), cumplía además jornada de trabajo, horarios, en consecuencia concurren todos los elementos para calificar como laboral la relación que unió a la demandante con el municipio, las funciones que su representado prestó para el municipio distan mucho de ser accidentales ya que ellas se requieren diariamente y por siempre.

Refiere que su representado desarrolló sus funciones siempre con mucha eficiencia y eficacia de muy buena forma, y recibiendo siempre buenos comentarios por su gestión, siendo sus evaluaciones siempre de excelencia, dichas funciones se prolongaron de forma continuada e ininterrumpida desde el 23 de mayo de 2018 al día 31 de diciembre de 2021, ya que el 30 de noviembre de 2021, se le notificó el término de su vinculación (“no renovación”), siendo separado de sus funciones el mismo día 31 de diciembre de 2021.

Expresa que el 15 y 16 de mayo de 2021, se realizaron elecciones en nuestro país, que incluía las elecciones de Alcalde, en la que fue electo el Sr. Cristian Herrera Peña, quien asumió sus funciones el 28 de junio del año 2021, desde dicha fecha comenzó el rumor de que la nueva autoridad desvincularía por razones políticas a una gran cantidad de funcionarios, especialmente a quienes hayan compartido militancia, ideas con el anterior Alcalde de la ciudad de Monte Patria o incluso haberle dado su apoyo en campaña (debemos dejar constancia que en la comuna de Monte Patria, desde hace dos elecciones la Democracia Cristiana, existe un conflicto interno en el aludido partido, entre quienes están o estaban con el antiguo Alcalde Camilo Ossandón y quienes apoyan al actual alcalde, ambos eran demócrata cristianos), de hecho se han medido en al menos dos elecciones en dicha comuna, la primera vez en una primaria, en donde venció Camilo Ossandón, fecha desde la cual el Sr. Cristian Herrera Peña renunció nominalmente), al partido Demócrata



Cristiano, y en las recientes elecciones en donde resultó victorioso el actual alcalde Sr. Cristian Herrera Peña.

Lamentablemente dicha campaña se dio en medio de una serie de amenazas de despidos por parte de la nueva autoridad en caso de que funcionarios municipales apoyaran la reelección del Sr. Camilo Ossandón, o bien que incluso se hubieren mantenido neutrales a dicha disputa electoral.

Expresa que sin embargo, su representado al igual que muchos habitantes de Monte Patria ejerció su legítimo derecho a no manifestar su apoyo a ningún candidato y mantenerse absolutamente neutral.

Manifiesta que el mismo día en que el actual Alcalde Cristian Herrera Peña inició sus funciones como Edil, escribía en sus redes sociales los detalles de su primer día como jefe del sillón alcaldicio de Monte Patria, con panorama color de hormiga, y dio entrevistas como la otorgada a <http://elmontepatrino.cl>, en donde expuso que: Estamos preocupados, pudimos comprobar que solo podremos pagar sueldos de honorarios hasta el mes de octubre y esto se debe a una sobrepoblación de personal. En la administración anterior se creó una planta municipal que no fue financiada y esto habla de una mala administración del municipio, de una irresponsabilidad en términos presupuestarios. Tendremos que verificar las contrataciones, especialmente aquellos cambios o anexos de contratos que se realizaron después de las elecciones.” La tarea para la nueva administración municipal será ordenar la billetera comunal de manera que permita asegurar el pago de sueldos y además concretar las iniciativas proyectadas para la comunidad de Monte Patria.»

Previene que la delicada situación financiera de la Municipalidad de Monte Patria, no solo es un hecho falso, sino que no hay necesidad de despedir trabajadores, de modo que conforme los principios de objetividad, transparencia, eficiencia y eficacia que rigen el actuar de los órganos de la administración estatal, debe establecerse un previo análisis o evaluación objetiva, para que en definitiva la decisión de la autoridad cumpla el mandato legal de ser fundada. El Alcalde ni siquiera se entrevistó con el previamente, y mucho menos evaluó su desempeño, antes de despedirlo.



Expresa que en consecuencia, resulta evidente que un despido que se gesta próximo a la asunción del actual alcalde, sin mediar ni entrevista ni evaluación, se erige claramente con un despido discriminatorio, ilegal y lesivo de derechos fundamentales.

Refiere que con fecha 30 de noviembre de 2021, se notificó a su representado del término de su relación laboral conforme a una carta, que en lo sustantivo indica: *Mediante la presente, me permito comunicar que se ha resuelto NO RENOVAR nombramiento a contrata, cuya fecha de término es el 31 de diciembre de 2021, de acuerdo a lo señalado “y/o mientras sean necesarios sus servicios”, en razón que existe modificación de las funciones del órgano, como así su restructuración hacen necesario la reorganización de funciones a desempeñar.*

Explica que al tenor de la preparación y la experiencia de su representada durante años en cargos de similar naturaleza realizando una función que es esencial y propia del municipio(en todas las materias indicadas precedentemente) y la evidencia del exitoso cumplimiento de las labores que le fueran encomendadas, siendo siempre evaluado de forma sobresaliente, de la función pública para ayudar a la comunidad, y considerando que su remuneración está incluso por bajo el valor del mercado para que un trabajador con su preparación se dedicara tiempo completo a las labores del referido municipio, evidente es que la razón principal para su despido es, como he venido diciendo, ilegítima.

Sostiene que en concreto, y conforme expondré en detalle a continuación, la determinación de la denunciada constituyó abierta vulneración de las garantías constitucionales del artículo 2 del Código del Trabajo (en relación con el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política), y N° 16 de la Constitución Política; convirtiendo su despido en un acto arbitrario y discriminatorio, que, afectando su estabilidad laboral, y causándole un perjuicio solo por su apoyo al Alcalde saliente, y por no ser partidario de la nueva autoridad. En efecto, el artículo 2do del C. del Trabajo dispone que: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u



origen social, que tengan por objeto anular o alterarla igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. ... Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.”, luego el artículo 19 n° 2 de la Constitución dispone que: “La Constitución asegura a todas las personas: 2°. La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”, y el artículo 16 de la Constitución Política dispone que: “La Constitución asegura a todas las personas: 16°. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para casos determinados”, lo que viene.

Indica que refrendado en lo dispuesto en el artículo 17 de la ley 18.834 “Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.” El artículo 5to del Código del Trabajo establece el fundamento de la eficacia horizontal e inmediata de los derechos fundamentales, al preceptuar que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos". El cargo de mi representado no es de exclusiva confianza, de modo que no puede afectarse su estabilidad laboral, simplemente porque su representado no es a fin de la actual autoridad, o de un partido o corriente que no comulga con quien contrató originalmente a su representado.

Argumenta que como lo dejaremos en evidencia el despido, o la desvinculación de la que fue objeto su representado es vulneratorio de sus derechos y garantías fundamentales, tal y



como lo paso a exponer en los números que siguen a continuación: A).-El despido del cual fue objeto su representado vulnera su derecho a no ser discriminado en su empleo por razones de carácter político, violando de dicha forma lo dispuesto en el artículo 2 y 5 del C. del Trabajo, en relación con lo dispuesto en los artículos 5 y 19 n° 2 y n° 16 de la Constitución Política de la República.

Expresa que la razón explicada en la carta se ha utilizado como excusa para despedir del Municipio a un trabajador que no apoyó a al alcalde electo y que viene de una administración anterior a la que el nuevo Alcalde cuestiona, que simplemente no lo apoyó en su campaña, o que no detenta o manifiesta un pensamiento político similar, por lo que al no existir procesos objetivos para determinar quien sigue contratado, quien es despedido han sido discriminatorios y no han generado igualdad de condiciones entre los trabajadores, pues se le pudo dar la oportunidad de respaldar o justificar su trabajo, o al menos evaluarlo, pero en el caso de su representada, ni siquiera se le dio esa oportunidad, como se acreditará en la oportunidad procesal respectiva.

Manifiesta que además se ha vulnerado el derecho de emitir opinión(art. 19 n° 12 de la C. P. R.), claramente su representada al haber no apoyado en su campaña al actual alcalde electo, y haberse mantenido neutral, es decir, al haber optado por no emitir opinión sobre una preferencia política a favor de aquel, lo que el alcalde actual censura y castiga, tan solo por no haberlo apoyado, o no manifestarle su apoyo, o incluso por no se cercano a el, lo que determina sin duda alguna una grosera censura y castigo impresentable, tan solo por no haber manifestado públicamente una expresión sobre su opinión política, la que no le podía acarrear consecuencias negativas a tal punto de privarle de su fuente laboral. M).- Discriminación, y trato desigual relacionado al derecho de asociación. Que el municipio demandado igualmente vulneró el derecho de asociación de su representado al no unirse a la campaña del Alcalde electo, vulnerando de esta forma la garantía prevista en el artículo 19 n° 15, 16 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 2 del C. del Trabajo.

Explica que en relación a los indicios, lo hacemos con gusto señalando que son indicios del despido arbitrario, discriminador y vulnerador de derechos los siguientes: a).-Se le despidió a su representado por haber no hecho campaña ni apoyado al alcalde electo, b).-Se le



despidió a su representado por haber proveniendo de una administración anterior de la que es fuerte crítico la nueva autoridad edilicia, c).-Se le despidió a su representado sin siquiera haberlo entrevistado, y sin siquiera haber evaluado su desempeño, o haberle permitido explicar y justificar sus funciones, d).-Se le despide a su representado al poco tiempo de haber asumido la nueva autoridad, e).-Incluso antes de asumir el actual alcalde cuestionaba las contrataciones de trabajadores realizada por la anterior administración calificándola de irresponsable y la situación financiera como de “color de hormiga”, f).-El propio alcalde incluso antes de asumir, pero especialmente el mismo día que asumió llamaba a quienes no lo apoyaban o habían apoyado al alcalde saliente a renunciar, a dejar sus cargos, g).-La carta de despido no contiene ninguna razón que permita fundar legítimamente una desvinculación, h).-Los despidos ocurridos al poco tiempo de asumido el nuevo alcalde se enfocaron precisamente en quienes apoyaron al alcalde saliente, o bien se mantuvieron neutrales.

<i>Indemnización/prestación laboral</i>	<i>Monto</i>
<i>Indem. Resarcitoria</i>	\$20.859.641.
<i>Indem. Años de Servicios(5 años)</i>	\$9.481.655.
<i>Incremento legal 100%.</i>	\$9.481.655.
<i>Indemnización sustitutiva del aviso previo</i>	\$1.896.331.
<i>Nulidad del despido</i>	Todas las remuneraciones y prestaciones que se generen desde la fecha del despido a la de su convalidación, con una base de cálculo de \$1.896.331 mensual.
<i>Cotizaciones.</i>	Todas aquellas generadas desde el 23/05/2017 al 01/03/2020, considerando una base de cálculo de \$1.896.331.
<i>Feriado (2 periodos completos)</i>	\$2.654.863.
<i>Total</i>	\$44.374.145.



Asimismo el despido de su representada es nulo, ineficaz y de ningún valor, ello por cuanto al momento de producirse la demandada no se encontraba al día en la declaración y pago de sus cotizaciones previsionales desde el 23/05/2017 al 01/01/2020, lo que trae como necesaria consecuencia que la demandada deba ser condenada a pagar a su representado todas y cada una de sus cotizaciones previsionales tanto en el sistema de salud público como lo es Fonasa como así también en su administradora de fondos de pensiones AFP y su seguro de cesantía(AFC)., y así también condenada a pagarle todas y cada una de sus remuneraciones y demás prestaciones desde la fecha del despido hasta la fecha de la convalidación del despido conforme lo dispone el artículo 162 del C. del Trabajo, conforme a la base de cálculo ya indicada de \$1.896.331 mensual, correspondiente a todo el periodo trabajado.

Explica que a su representado se le adeuda el feriado legal por dos periodos dicho feriado que le adeuda el municipio demandado asciende a la suma de \$2.654.863(dos millones seiscientos cincuenta y cuatro mil ochocientos sesenta y tres pesos).

En subsidio, en el evento de declararse que la relación de la demandante con la demanda es una estatutaria regida por un contrato de honorarios o por una contrata, declarar igualmente que su despido o desvinculación ha sido lesiva a sus derechos fundamentales tal y como quedó descrito en el cuerpo de la demanda, lo que determina que la demandada debe ser igualmente condenada a pagar a su representada la indemnización resarcitoria por 11 remuneraciones por la suma de \$20.859.641. (Veinte millones ochocientos cincuenta y nueve mil seiscientos cuarenta y un pesos).

Agrega todas las indemnizaciones y demás prestaciones laborales referidas y en la que resulte condenada la demandada generan intereses y reajustes conforme lo dispone el artículo 63 y 173 del C. del Trabajo y se condena en costas a la parte demandada.

En subsidio de la acción de tutela de lo principal, JUAN PABLO CORRAL GALLARDO, Cni n° 13.548.117-3, Abogado, domiciliado en calle Libertad n° 555, Ovalle, en representación convencional -según se acreditará- de don RICARDO ORLANDO CASTILLO ARANCIBIA, Cni n° 15.572.723-3, Paisajista actualmente cesante,



domiciliado en Director Gastón Araya 1472, Villa El Portal, Ovalle, interpongo demanda por *despido injustificado* en contra de la I. MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA, R.U.T.: 69.040.800-7, persona jurídica de derecho público, representada por su alcalde don CRISTIÁN DANIEL HERRERA PEÑA, CNI N° 13.079.904-3, ambos domiciliados en Diaguitas N° 31, Monte Patria.

Refiere que por razones de economía procesal doy por reproducidos y transcritos literalmente todos los hechos relativos al inicio de la relación laboral, funciones, contratos, remuneración, jornada, así como al hecho de existir una verdadera relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia.

Indica que su representado desarrolló sus funciones siempre con mucha eficiencia y eficacia de muy buena forma, y recibiendo siempre buenos comentarios por su gestión, siendo sus evaluaciones siempre de excelencia, dichas funciones se prolongaron de forma continuada e ininterrumpida desde el 23 de mayo de 2018 al día 31 de diciembre de 2021, ya que el 30 de noviembre de 2021, se le notificó el término de su vinculación (“no renovación”), siendo separado de sus funciones el mismo día 31 de diciembre de 2021.

Con fecha 30 de noviembre de 2021, se notificó a su representado del término de su relación laboral conforme a una carta, que en síntesis indica: Mediante la presente, me permito comunicar que se ha resuelto NO RENOVAR nombramiento a contrata, cuya fecha de termino es el 31 de diciembre de 2021, de acuerdo a lo señalado “y/o mientras sean necesarios sus servicios”, en razón que existe modificación de las funciones del órgano, como así su restructuración hacen necesario la reorganización de funciones a desempeñar.

Agradecemos el servicio prestado a nuestro Municipio.

Saluda a usted,

OLGA BARRAZA CORTES

Administradora Municipal



Que la sentencia definitiva junto con declarar la existencia de una relación laboral entre mi representado y la Municipalidad demandada, declarará que su despido es injustificado tal y como ya se explicó, lo que trae como necesaria consecuencia que la demandada debe ser condenada a pagarle:

<i>Indemnización/prestación laboral</i>	Monto
<i>Indem. Años de Servicios(5 años)</i>	\$9.481.655.
<i>Incremento legal 80%.</i>	\$7.585.324
<i>Indemnización sustitutiva del aviso previo</i>	\$1.896.331.
<i>Nulidad del despido</i>	Remuneraciones y prestaciones que se generen desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo una base de cálculo de \$1.896.331 mensual

Cotizaciones.

Todas aquellas generadas desde el 23/05/2017 al 01/03/2020, considerando una base de cálculo de \$1.896.331.

<i>Feriado (2 periodos completos)</i>	\$2.654.863.
---------------------------------------	--------------

Total

\$21.618.173.

Indica que, asimismo, el despido de su representado es nulo, ineficaz y de ningún valor, ello por cuanto al momento de producirse la demandada no se encontraba al día en la declaración y pago de sus cotizaciones previsionales desde el 23/05/2017 al 01/01/2020, lo que trae como necesaria consecuencia que la demandada deba ser condenada a pagar a su representado todas y cada una de sus cotizaciones previsionales tanto en el sistema de salud público como lo es Fonasa como así también en su administradora de fondos de pensiones



AFP y su seguro de cesantía(AFC)., y así también condenada a pagarle todas y cada una de sus remuneraciones y demás prestaciones desde la fecha del despido hasta la fecha de la convalidación del despido conforme lo dispone el artículo 162 del C. del Trabajo, conforme a la base de cálculo ya indicada de \$1.896.331 mensual, correspondiente a todo el periodo trabajado-

Señala que su representado se le adeuda el feriado legal por dos periodos dicho feriado que le adeuda el municipio demandado asciende a la suma de \$2.654.863(dos millones seiscientos cincuenta y cuatro mil ochocientos sesenta y tres pesos).

Agrega todas las indemnizaciones y demás prestaciones laborales referidas y en la que resulte condenada la demandada generan intereses y reajustes conforme lo dispone el artículo 63 y 173 del C. del Trabajo y que se condena en costas a la parte demandada.

SEGUNDO: Que bajo el folio 35, con fecha 29 de marzo de 2022, comparece LUIS PATRICIO DE SAN SEBASTIAN YÁÑEZ GONZÁLEZ, Abogado, cédula nacional de identidad número 15.976.099-5, en representación convencional según se acreditará de la Ilustre Municipalidad de Monte Patria, RUT 69.040.800-7, representada por su alcalde don Cristian Daniel Herrera Peña, cedula nacional de identidad número 13.079.904-3, todos domiciliados en calle Diaguita N° 31, Monte Patria, viene en oponer excepción de incompetencia del tribunal, en cuanto materia, conforme lo dispone el artículo 452 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 432 del mismo legal, en virtud de los antecedentes.

1.- Incompetencia para conocer acciones de nulidad del despido y despido injustificado.

Corresponde hacer presente desde ya, que es un hecho pacífico parte del contenido en la letra D del número 1 de la petición principal contenida en la presentación de la contraria, replicada en los mismos términos en la demanda subsidiaria de despido injustificado, tan solo en cuanto don Ricardo habría sido nombrado, a contar del día 02 de enero de 2020, como funcionario a contrata (Técnico), grado 13°, para desempeñar las siguientes funciones: a) Supervigilancia de reparación y mejoramiento de Obras Menores, b) Apoyo Profesional en Elaboración de Proyectos dependientes de SECPLAN (Secretaría de



Planificación Municipal) de la Municipalidad de Monte Patria, lo que se materializó mediante Decreto Alcaldicio N° 40 de fecha 02 de enero de 2020.

Agrega que difícilmente el nombramiento podría haber sido unilateral e inconsulto, lo que se reafirma con el hecho de que el demandante firmó su declaración jurada para optar a cargo público con fecha 12 de febrero de 2020, y acompañó los demás antecedentes exigidos por ley para la postulación de rigor, de lo que se desprende su intención de formar parte del personal a contrata de la Municipalidad, al alero de las disposiciones contempladas en los artículos 2° inciso 2° y siguientes de la ley 18.883.

Indica que a la fecha de la terminación de servicios, el vínculo contractual existente entre la Municipalidad y el funcionario, no posee naturaleza laboral. Con la entrada en vigencia de la ley 21.280, que en lo pertinente declaró interpretado el artículo 485 del Código del Trabajo, en el sentido de hacer aplicable el procedimiento de tutela laboral a los funcionarios contemplados en el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo y a aquellos que sus leyes propias declaren como autónomos, no cabe duda la procedencia de la acción incoada en lo principal por la contraria en relación a este punto.

Señala que sin embargo, no existe norma interpretativa o modificatoria de similar naturaleza en relación a las acciones de nulidad de despido y despido injustificado, indebido, improcedente o incausado, motivo por el cual, tratándose de funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, no resulta procedente incoarlas.

A mayor abundamiento, y sobre estos asuntos, corresponde señalar que a los funcionarios municipales les resultan aplicables las disposiciones contenidas en los artículos 144 y siguientes de la ley 18.883 y 156 del mismo cuerpo legal, en cuanto a la posibilidad de reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere este Estatuto.

Refiere en ese sentido, no resultando aplicable al funcionario las normas contenidas en el Código del Trabajo respecto de las acciones de despido injustificado y nulidad del mismo, se plantea respetuosamente a S.S. que resulta incompetente para conocer de las mismas, por no resultar aplicables para los funcionarios municipales las disposiciones legales de los



artículos 162 incisos quinto y siguientes, y 168, respectivamente, todos del Código del Ramo.

2.- Excepción de falta de legitimación activa del demandante.

En directa relación con lo anteriormente expuesto, y dada la calidad de funcionario municipal del demandante, opone la excepción de falta de legitimación activa del demandante, para emplazar a su representada en este procedimiento, respecto de las acciones de nulidad de despido y despido injustificado, ya que carece de la calidad de “trabajador”, en los términos que define el código del trabajo. En efecto, el literal b), del artículo 3 del código del Trabajo, que previene que “*trabajador es toda persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo*”.

Sobre el particular, cabe señalar que, los servicios que prestó don Ricardo para el Municipio, no se rigieron por contratos de trabajo, sino que los derechos y obligaciones de esta se encuentran regulados específicamente por la ley 18.883, sobre el estatuto administrativo para los funcionarios municipales.

Así entonces, el demandante no tiene la calidad de trabajadora, por lo que carece del derecho de accionar por esta vía sobre estas materias, debiendo rechazarse la demanda por esta sola circunstancia.

3.- Excepción de falta de legitimación pasiva de La Ilustre Municipalidad de Monte Patria.

Opone también a la demanda de autos, la excepción de falta de legitimación pasiva de la Ilustre Municipalidad de Monte Patria, para ser emplazada en el presente juicio respecto de las acciones ya señaladas, en atención a las siguientes consideraciones que seguidamente paso a exponer.

Como se indicó, el Municipio no tiene la calidad de “empleador”, en los términos que define el artículo 3 del Código del Trabajo. En efecto, dicha norma, define al “empleador”, como toda persona natural o jurídica, que utiliza los servicios intelectuales o materiales, de una o más personas, en virtud de un contrato de trabajo.



Señala que la relación que unió al Municipio con el demandante de autos, no puede calificarse de contrato de trabajo, en los términos definidos en el artículo 7 del Código del Ramo. Dicha norma previene que contrato de trabajo *es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.*

Arguye que en la especie, el demandante se encontraba afecto a un régimen especial de índole estatutario. En efecto, mientras las relaciones jurídicas laborales reguladas en el código del trabajo lo están dentro del marco del derecho privado, las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores (como en el caso del actor), están amparadas y reconocidas en el marco regulatorio entregado por el derecho público, excluyendo por ende al Código del Trabajo.

Indica que por lo expuesto, el municipio no tiene la calidad “de empleador”, en los términos que utiliza el código citado, del trabajo, ya que la prestación de servicios entre este y los servidores públicos que se desempeñan en él, no se rigen por contrato de trabajos, sino que, por la ley, por lo que la Municipalidad de Monte patria, carece de legitimación pasiva para ser emplazada en este juicio, debiendo por lo tanto rechazarse la demanda formulada.

En un primer otrosí, que por este acto vengo en contestar la demanda de tutela laboral, y también en subsidio las acciones de nulidad de despido y despido injustificado, indebido, improcedente o incausado, dirigidas en contra de su mandante, solicitando su total rechazo, con expresa condenación en costas.

- Inicio de la relación contractual.

Refiere que no es efectivo que el demandante haya ingresado a trabajar bajo vínculo de subordinación y dependencia para la Municipalidad de Monte Patria con fecha 23 de mayo de 2017, sino que lo hizo el día 16 de junio de 2017, en virtud de un contrato de prestación de servicios, celebrado con misma fecha entre el prestador y el Alcalde Subrogante don Robinson Lafferte Cortés.



En relación al historial a honorarios del demandante, conviene señalar las siguientes características generales:

- Se contrata al prestador en el marco de diversos y distintos programas

Municipales de diversa índole.

- Se le asignan como cometidos específicos aquellos señalados en sus respectivos contratos, los que varían dependiendo del programa en el que prestaba servicios.

- Se establece que el prestador realizará sus labores dentro del horario fijado para las labores ordinarias de trabajo del municipio (08:30 a 17:30 horas de lunes a jueves y viernes desde 08:30 a 16:30). Esto no significa que el prestador hubiese tenido un horario de trabajo, sino que lógicamente no podría haber efectuado su prestación en otra jornada, pues en ese evento no habría ningún funcionario municipal realizando labores.

Explica que se establece que los atrasos e inasistencias serán descontados de los honorarios, pero siempre y cuando no sean motivadas de la propia contratación, es decir, *se contempló por la Municipalidad la posibilidad de que el prestador entregara servicio fuera de las dependencias que le son propias*, lo que normalmente sería inconcebible en un contrato de trabajo.

- Se establece además que las partes dejan expresamente establecido que no le serán aplicables las disposiciones del estatuto administrativo, ni el código del trabajo, y que se regirán únicamente por las disposiciones del contrato y aquellas contenidas en la ley 18.575, por lo que el prestador no adquiere la calidad de funcionario municipal, liberando a la Municipalidad de efectuarle aportes para efectos previsionales y/o de salud.

- Al tenor de las cláusulas respectivas, se establece que, en definitiva, dada la naturaleza de la relación contractual entre las partes, el Municipio se reserva el derecho de poner término al contrato de manera anticipada, unilateral y sin expresión de causa, lo que se deberá materializar mediante comunicación escrita.

Agrega que en razón de lo anterior, esta parte niega, desmiente y cuestiona todas y cada una de las caprichosas alusiones a un contrato de trabajo efectuadas por el demandante en su



libelo. El prestador no se encontraba sujeto a subordinación, sino que tenía que seguir los lineamientos del programa asociado a su contrato, que lógicamente era coordinado por un funcionario perteneciente a su representada, no tenía horario de trabajo, sino que debía desempeñar sus funciones en armonía con el funcionamiento interno de la Municipalidad, que sí tiene horario, no recibía remuneración, sino que únicamente honorarios, y no tenía condiciones de contratación asimilables a la del Código del Trabajo.

Indica que por último y más importante sobre este punto, corresponde hacer presente que es un hecho pacífico parte del contenido en la letra D del número 1 de la petición principal contenida en la presentación de la contraria, replicada en los mismos términos en la demanda subsidiaria de despido injustificado, tan solo en cuanto don Ricardo habría sido nombrado, a contar del día 02 de enero de 2020, como funcionario a contrata (Técnico), grado 13°, para desempeñar las siguientes funciones: (...) *Planificación de recuperación de espacios públicos, Diseñar y ejecutar proyectos de áreas verdes dependiente de la Dirección de Medio Ambiente (...)* de la Municipalidad de Monte Patria, lo que se materializó mediante

Decreto Alcaldicio N° 40 de fecha 02 de enero de 2020.

Este antecedente cobrará relevancia respecto de los motivos del término de la contrata del ex funcionario.

Refiere que difícilmente el nombramiento podría haber sido unilateral e inconsulto, lo que se reafirma con el hecho de que el demandante firmó su declaración jurada para optar a cargo público con fecha 12 de febrero de 2020, y acompañó los demás antecedentes exigidos por ley para la postulación de rigor, de lo que se desprende su intención de formar parte del personal a contrata de la Municipalidad, al alero de las disposiciones contempladas en los artículos 2° inciso 2° y siguientes de la ley 18.883.

Sostiene que así, a la fecha de la terminación de servicios, el vínculo contractual existente entre la Municipalidad y el funcionario no posee naturaleza laboral, sino que se rige por las disposiciones de la ley 18.883, relativa al estatuto de funcionarios Municipales, por lo que más allá de toda la controversia respecto a la naturaleza jurídica del vínculo contractual que unía a su mandante hasta antes de su nombramiento a contrata, resulta del todo irrelevante.



Es indiscutido que al momento del término de las labores de don Ricardo, no resultaban aplicables las disposiciones legales del Código del Trabajo.

Previene que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62 de la ley 18.883, el ex funcionario a contrata poseía una jornada de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, desde las 8:30 a 17:30 horas de lunes a jueves, y hasta las 16:30 horas el día viernes.

Toda realización de funciones fuera de ese horario, era siempre compensado en tiempo, jamás en dinero, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 63 del mismo cuerpo legal.

Argumenta sobre este punto, destaca que el demandante no haya exigido el pago horas extraordinarias conforme a las normas del Código del Trabajo, lo que reafirma que el ex servidor reconoce tácitamente no haber mantenido relación laboral al momento de la terminación de su contrata. Durante la duración de su contrato de honorarios, el prestador podía efectuar sus labores indistintamente en terreno como en las oficinas arrendadas por la Municipalidad para los efectos del programa en virtud del cual se requería su contratación. Sin embargo, al momento del término de la contrata, don Ricardo desempeñaba sus labores en las dependencias municipales ubicadas en Diaguitas 31, comuna de Monte Patria.

Indica que de conformidad a la escala de remuneraciones vigentes para el año 2021, la remuneración del funcionario ascendía a la cantidad de \$786.562 (setecientos ochenta y seis mil quinientos sesenta y dos pesos) mensuales, y no a la suma indicada por la contraria en su libelo, que se basa en la cantidad entregada al funcionario durante el mes de diciembre de 2021, época en que se le pagaron las siguientes prestaciones excepcionales: 4° cuota de un incentivo correspondiente al año 2021, por la cantidad de 620.036, que no figura en el mes de noviembre, por lo que no constituye una cantidad fija que deba servir de base de cálculo. Por lo demás, este incentivo se entrega por una única vez en cada periodo, pero se fracciona en cuatro partes para efectos de pago, por lo que no constituye remuneración para todos los efectos legales,

- Bono compensatorio, entregado de manera excepcional, al tenor de las últimas tres liquidaciones del funcionario.



En relación a lo tocante al periodo en que el demandante prestó a servicios a honorarios, y sin intención de incurrir en reiteraciones innecesarias, simplemente conviene agregar a lo expresado en el número 1 de este capítulo, que en evento improbable que se considere que la existencia de la contrata municipal del denunciante no desvirtúa la naturaleza laboral del vínculo contractual que se encontraba vigente, existen antecedentes legales y administrativos recientes que vienen a generar una nueva discusión en cuanto a la situación jurídica de los prestadores de servicios de las Municipalidades a nivel nacional.

El más importante y reciente de ellos, es el contenido del DICTAMEN N° E173171/2022 de fecha 10 de enero de 2022, proveniente de Contraloría General de la República, que Imparte instrucciones respecto de las contrataciones a honorarios en los órganos de la administración del Estado.

Expresa que para estos efectos, la entidad ha impartido instrucciones específicas en el dictamen analizado en relación a labores que podrán formalizarse a través de contratos de honorarios, y a aquellas que quedan fuera del ámbito de aplicación, entregando, en este último caso, herramientas administrativas y contractuales para que estos prestadores puedan adquirir un estatuto jurídico asimilable al de los funcionarios de planta y contrata, y transcurridos los periodos indicados, “transicionar” hasta adquirir alguna de estas calidades en plenitud.(de manera definitiva).

Señala que en relación a los puntos 6 a 10 contenidos en lo principal de la presentación de la contraria, y a fin de evitar reiteraciones innecesarias, esta defensa niega y controvierte expresamente los hechos invocados en el texto de la denuncia.

Niega y desconoce la calificación jurídica que efectúa el demandante en relación a la naturaleza jurídica de la relación que unió a las partes, y frente a ello se reafirma lo expuesto anteriormente en cuanto a la situación particular del prestador, así como la tendencia administrativa a asimilar a éstos a funcionarios a planta y/o contrata municipal.

Establece que en cuanto al punto n° 10, como se ha dicho tantas veces, al momento de la terminación de las labores del demandante, este se encontraba desempeñando un cargo a contrata dentro de la Municipalidad, habilitándose a la entidad que represento, a no renovarla, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 2° de la ley 18.883.



Manifiesta que previo a la contra argumentación sobre esta materia, conviene hacer una observación general previa, que guarda relación con los antecedentes circundantes a la no renovación y su relevancia para la discusión en este expediente.

Sobre el particular, se puede advertir que la contraria señala como antecedentes e incluso como indicios de vulneración diversos hechos o circunstancias, que pueden agruparse en dos categorías:

PRIMERO: Antecedentes relativos a la fundabilidad del “despido”: Justificación del mismo, racionalidad, ausencia de evaluaciones, etcétera

SEGUNDO: Antecedentes relativos a los motivos reales del “despido”: Persecución política, amenazas del Alcalde, actos de campaña, entre otros.

Refiere que a juicio de esta parte, los antecedentes del segundo tipo o categoría, ameritan una discusión judicial en virtud de la cual la contraria deberá probar, principalmente a través de indicios, los hechos contenidos en su demanda que sean de esta naturaleza.

Por el contrario, y de forma encubierta por el demandante, se estima que los antecedentes del primer tipo más bien guardan relación con un hipotético evento de despido indebido o injustificado, que como se ha dicho en lo principal de esta presentación, no son de competencia de este Tribunal respecto de este demandante. Cree este letrado que el actor intenta “recubrir” argumentativamente la acción de tutela con hechos que evidentemente guardan relación con otro tipo de acción, respecto de la cual se estima S.S. no puede pronunciarse, al no entregarse la facultad a los funcionarios a contrata a impugnar la justificación del despido ante los Tribunales con competencia laboral al tenor de lo dispuesto en el artículo 168 del Código, en relación con el inciso segundo del artículo primero del mismo cuerpo legal.

Estima que el debate en este expediente debe acotarse a la acreditación o no por el demandante de los indicios de vulneración que guarden relación directa con la concurrencia de eventuales actos de discriminación por parte de su mandante.

Lo anterior, se entiende sin perjuicio de la total negativa y descontento de las acusaciones vertidas en relación a la fundabilidad de la no renovación de la contrata. Contrario a lo que



señala el actor, esta decisión tiene como antecedente previo la reestructuración de diversas unidades y/o Departamentos de la Municipalidad, lo que se materializó en el Decreto Alcaldicio N° 16.074, que aprueba el reglamento de organización interna de la Municipalidad de Monte Patria.

Previene que como se ha dicho, el Decreto Alcaldicio N° 16.074, que aprueba el reglamento de organización interna de la Municipalidad de Monte Patria, contiene su texto de manera íntegra. Lo cierto es, que si se le compara con el reglamento anterior, se evidencian modificaciones en la Dirección de Medio Ambiente, Aseo y Ornato, (artículos 103 y siguientes) sirviendo como antecedente palpable la creación de la oficina del agua (Artículo 105, N°5), que tiene como objetivo principal *promover, a través de procesos de educación y generación de acciones que favorezcan el uso sustentable del recurso hídrico y el abordaje de la sequía y cambio climático.*

Asimismo, conviene complementar la información con las funciones específicas encomendadas al funcionario en su contrata, que son esencialmente dos:

1.- *Planificación de recuperación de espacios públicos*, (Decreto Alcaldicio N°40)

2.- *Diseñar y ejecutar proyectos de áreas verdes dependiente de la Dirección de Medio Ambiente* (Decreto Alcaldicio N°40)

3.- *Inspección ambiental* (Decreto Alcaldicio N°2691)

Como puede apreciarse, la gestión esencial de don Ricardo se enfocaba en todo lo tocante a la conservación, inspección y recuperación de espacios públicos que sean de cargo de la Dirección de Medio Ambiente de la Municipalidad de Monte Patria, y por consiguiente, no es de esperarse que su situación contractual sufriera modificaciones producto de la sequía que afecta a la provincia de Limarí, y particularmente a la comuna de Monte Patria.

Sostiene que es por estos motivos que se modificó la estructura interna Municipal poniendo énfasis en la gestión del recurso hídrico, *del cual depende el mantenimiento de las áreas verdes* de cargo de esta entidad edilicia.



Afirma, a mayor abundamiento, y solo para dar concreción a la relación de la situación expuesta con la motivación del término de la contrata del demandante, corresponde agregar que durante una sesión del honorable Concejo Municipal, se planteó la gravedad de la situación que aqueja a la comuna, y se señaló expresamente por el Alcalde, en términos simples, que de ser necesario habría que dejar marchitar ciertos espacios municipales en pos del uso eficiente del agua.

Si a eso se suma que como se acreditará, existen diversos funcionarios municipales desempeñando labores similares a la de don Ricardo, no es de esperarse que se provoquen modificaciones en la Dirección de Aseo de la Municipalidad, dentro de las que se comprendió, el término de la contrata del demandante.

Aclara que desde ya cabe hacerse cargo de una argumentación de la contraria, e incluso un legítimo planteamiento del Tribunal en relación a la ausencia de justificación de estos hechos en la carta en que se comunica la no renovación de la contrata de don Ricardo, y sobre ese punto, cabe recordar que en su caso, no resulta aplicable el contenido del Dictamen N°22.766 de Contraloría General de la República, en virtud del cual se establece la necesidad de fundar el acto administrativo que pone fin a la contrata cuando se da el supuesto temporal indicado (renovaciones), lo que no ocurre en el caso concreto, *por cuanto el demandante se encontraba cumpliendo su primer periodo a contrata.*

Es debido a lo anterior, que la Municipalidad de Monte Patria no se veía en la obligación de fundar el decreto alcaldicio N° 18.301 en virtud del cual se puso término a su contrata.

Por último, y como argumento complementario, conviene señalar que las funciones de don Ricardo fueron absorbidas en gran medida por don Roberto Araya Cortés, quien además se desempeña como encargado del Camping Municipal de Monte Patria.

Indica que este hecho resulta particularmente curioso teniendo en consideración que don Roberto participó en la campaña electoral de don Camilo Ossandon, pero sin embargo, sigue prestando servicios para la Municipalidad, lo que habría resultado inconcebible bajo la lógica de la contraria, en que se alega que se le desvinculó por razones políticas, lo que no es efectivo.



Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, y en relación a los asuntos que sí se estiman como objeto real del presente juicio, que en evento improbable de acreditarse podrían dar lugar a la acción de tutela, categóricamente se niega que la Ilustre Municipalidad de Monte Patria, haya vulnerado derechos fundamentales y que haya existido discriminación en contra del demandante, principalmente por los antecedentes expuestos en el punto anterior.

Explica que don Ricardo plantea en su demanda una serie de acontecimientos que según su interpretación son constitutivos de hechos vulneratorios sustentados en una supuesta persecución política, sin embargo, no se advierten actos de acoso, hostigamiento y malos tratos, como a su vez no se advierten vulneraciones a garantías fundamentales. Es más. Esta parte no tenía conocimiento de que don Ricardo participara en la campaña política descrita. En cuanto a los indicios de vulneración, indica que estos supuestamente se habrían presentado desde que el actual Edil de La Municipalidad de Monte Patria fuera electo, y sobre aquello, debido al desconocimiento del Alcalde acerca de la orientación política del actor cabe preguntarse *¿Cómo podría saber su representada este antecedente?*, esta interrogante es la piedra angular en la denuncia incoada por la contraria, pero esta misma ni siquiera se toma la molestia de acompañar algún documento que acredite que es militante del Partido Político Democracia Cristiana o de otro similar, o que hubiese participado directamente en el acto de campaña, por lo que cabe preguntarse *¿Qué persecución política existe, bajo qué criterio?*.

Refiere que sin perjuicio de todo lo latamente expuesto, persiste una duda por esta parte en relación a la argumentación relativa a la supuesta precariedad laboral en que se habría encontrado durante el tiempo que prestó servicios en calidad de honorarios. Esta duda se relaciona con el hecho de que el ex funcionario decidió esperar a que se decidiera no renovar su contrata para alegar estos antecedentes, sin haber denunciado ante la entidad correspondiente estos hechos. No se ha tenido conocimiento alguno de una Denuncia Laboral ante la Inspección del Trabajo, o inclusive, de una reclamación o consulta ante Contraloría General de la República. Esto cobra particular relevancia teniendo en cuenta que desde la fecha en que comenzó a prestar servicios hasta el término de la contrata, transcurrieron exactamente 4 años, 6 meses, y 15 días En realidad, esta parte alcanzó la convicción, a raíz de este antecedente, que en los hechos el prestador desistió de su



disconformidad – si es que alguna vez la tuvo, aunque no la manifestó -, cuando pudo acceder a la contrata municipal, consolidándose laboralmente y asegurando estabilidad en su empleo, incurriendo en lo que en doctrina se conoce como “el perdón de la causal”, entendiéndose por tal, la supuesta precariedad laboral en la que se encontraba hasta antes de nombrarse a contrata.

Previas citas legales, solicita el rechazo de cada una de las prestaciones e indemnizaciones demandadas; impugna en subsidio la base de cálculo de las indemnizaciones, solicitando el rechazo la demanda con costas.

TERCERO: Que con fecha 5 de abril de 2022, tuvo lugar audiencia preparatoria de juicio, con la comparecencia de los apoderados de las partes. Se les concedió traslado a las excepciones opuestas, dejándose su resolución para sentencia definitiva. Se llamó a las partes a conciliación, y esta resultó frustrada por falta de acuerdo entre las partes.

HECHOS NO DISCUTIDOS

1. Existencia de una contratación de fecha 5 de enero de 2018, para que el trabajador demandante cumpla funciones para la demandada hasta el 28 de diciembre del año 2018.
2. Existencia de una contratación de fecha 4 de enero de 2019, para que el trabajador demandante cumpla funciones para la demandada hasta el 31 de diciembre del año 2019.
3. Que mediante Decreto Alcaldicio N°40 de fecha 2 de enero de 2020, se nombró al demandante como funcionario a contrata a fin que cumpliera funciones “planificación de recuperación de espacios públicos, diseñar y ejecutar proyectos de áreas verdes dependiente de la Dirección de Medio Ambiente”, hasta el 31 de diciembre de 2021.
4. Que con fecha 30 de noviembre de 2021, se notificó al trabajador demandante el término de la relación laboral, mediante carta de la misma fecha.

HECHOS DISCUTIDOS

1. Monto de las remuneraciones pactadas y efectivamente pagadas al trabajador demandante.



2. Efectividad de haber existido relación laboral entre las partes. Duración de la misma. Inicio y termino. Hechos y circunstancias que así lo acrediten.
3. Efectividad de haber existido acciones u omisiones por parte de la demandada, que hayan provocado vulneración en el trabajador demandante, asimismo la existencia de acciones u omisiones puedan ser calificadas como hechos de discriminación respecto del Trabajador demandante. Hechos y circunstancia que así lo acrediten.
4. Forma de afectación de estos derechos en el Trabajador demandante. Hechos y circunstancia que así lo acrediten.
5. Efectividad que el término a la relación contractual de la cual fue objeto el trabajador demandante haya sido incausado o injustificado. Hechos y circunstancia que así lo acrediten.
6. Efectividad de encontrarse pagada las cotizaciones previsionales y de salud del trabajador demandante. Hechos y circunstancias que así lo determinen.
7. Efectividad de encontrarse pagado el feriado legal o proporcional del trabajador demandante; o en su caso, de haberse concedido los descansos respectivos. Hechos y circunstancias que así lo determinen.

CUARTO: Que para acreditar los presupuestos de su demanda el actor rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

- 1) Contrato de fecha 16 de junio de 2017, y su decreto de aprobación N°7.902 del 16 de junio de 2017.
- 2) Contrato de honorarios de fecha 4 de enero de 2019.
- 3) Contrato de fecha 05 de enero de 2018 y su decreto de aprobación N° 157 de fecha 2 de enero de 2018.
- 4) Contrato de fecha 4 de enero de 2019 y su decreto de aprobación N°489 del 15 de enero de 2019.



- 5) Decreto Alcaldicio N° 40 del 2 de enero de 2020.
- 6) Decreto Alcaldicio N° 12.823 del 3 de diciembre de 2020.
- 7) Boletas de honorarios Nros: 42, 43, 46, 47, 49, 50 y 51.
- 8) Liquidaciones de remuneraciones de octubre, noviembre y diciembre de 2021.
- 9) Certificado de pago de cotizaciones previsionales de AFP PROVIDA, FONASA y AFC CHILE II SA., emitidos el día 24 de enero de 2022.
- 10) Carta de despido del 30 de noviembre de 2021.
- 11) Ejemplar del diario El Ovallino del día 22 de mayo de 2021.
- 12) Ejemplar del diario El Ovallino del día 28 de julio de 2021.
- 13) Entrevista dada por el Alcalde Cristian Herrera Peña al diario El *Montepatrino* luego de asumir el cargo el 28 de junio de 2021.

2.- Confesional: Citado a prestar declaración, comparece telemáticamente, en representación convencional del representante de la demandada, comparece:

- Luis Yañez , asesor jurídico, de la I. Municipalidad de Monte Patria.
- Dijo que conoce al demandante, pero no personalmente. Lo ubica en base a sus antecedentes. Dijo que fue contratado el 17 de julio de 2017, en base a prestación de servicios y después una serie de los mismos, hasta el año 2019, honorarios. Después el 12 de enero de 2020, fue designado a contrata. Existe una declaración jurada en que voluntariamente postula al cargo. Conoce los antecedentes cuando se vio el tema en recursos humanos del municipio, El su calidad de contrata planificaba los espacios públicos, áreas verdes y su cuidado en los espacios públicos municipales.
- La remuneración está determinada por ley, y algunos meses se ve alterada por la procedencia de bonos. Prestaba servicios en la oficina del medio ambiente, pero generalmente en terreno. En calidad de contrata tenía obligación de asistencia al domicilio. Cumple jornada laboral que está en su contrato, se señala horario de



ingreso y salida. Los horarios de trabajo en razón de contrata debe cumplir los horarios de su área.

- Sus jefes le impartían órdenes en la oficina del medio ambiente. El demandante en ciertos proyectos tenía algunas prerrogativas en tomar algunas decisiones. Por contratación en el desempeño de sus labores, se vio complicado por la sequía. Los proyectos se vieron mermados. Incluso se dejaron secar áreas verdes. No tiene agua. Hoy la instrucción del municipio está las de limitar esas actividades.
- Dijo que se realizó una auditorio 853 en que se hace prevenciones respecto de los informes en cuanto funcionarios y prestadores, en vista de transparentar los dineros que se pagan, ya que es exigencia legal. Son los denominados medios de verificación. Se da cuenta de cada uno de los gastos.
- El municipio debe cuidar el agua para el consumo humano. Se creó la oficina del agua, busca reorientar el buen uso de la misma., por la escases. Se hizo reorganización, en virtud de ella se ve afectada el área en que laboraba el actor.
- Consultado por el Tribunal dijo: Existen áreas verdes pero son mínimas. Están encargadas por programas de empleo. No existe un recontratado en esas funciones del actor, al ingeniero agrónomo, Roberto Araya, él está encargado del camping. Incluso él era de la administración anterior, partidario del alcalde saliente. La directora del medio ambiente realiza las labores de planificación junto con la oficina del agua en cuanto a su reutilización.
- Dijo que se le envió una carta en que no se le renueva su contrato. Es una prerrogativa de la municipalidad en base a que los servicios no eran necesario por la reorganización municipal. Eso fue el 30 de noviembre de 2021, un mes antes de su no renovación. En enero de 2022 empieza a funcionar la oficina del agua. No existen razones de desempeño. Fue una consecuencia de una medida estratégica.

3.- Testimonial:



1. Victoria Magdalena Mancilla Lagos, Cni n° 18.319.515-8, Ingeniero ambiental, en dirección de medio ambiente aseo y ornato, con domicilio en Cerrillos de rapel s/n comuna de Ovalle.

Dijo que conoce al demandante, es Ricardo Castillo. Conoce a la demandada es la municipalidad de Monte Patria. Dijo que el demandante trabajaba en la Dirección de Medio Ambiente de Monte Patria. Expresó que fue contratado, por decreto estaba a contrata. Inició el 2017 a honorarios. Él estuvo a cargo a las áreas verdes de la municipalidad. Estaba a cargo de los jardineros del municipio, planificar las aéreas verdes. El recibía un sueldo, se pagaba de forma mensual a través de transferencia electrónica (chequera) es variable reciben ellos un PNG 4 veces al año. Trabajaba en medio ambiente ahí tenía su cubículo, asistía a diario, de lunes a jueves y viernes hasta las 16.30 hrs. Dice que la jefa era ella. Le daba órdenes Le tenía que consultar para ver la pertinencia. Como empezó a controlar personal, la rotación de jardineros se le dio la contrata, pero siempre le preguntaba a ella.

Dijo que se realizaban evaluaciones por informes. No tuvo evaluaciones negativas. Ya no sigue trabajo ya que no le renovaron la contrata, ya no eran necesarias las labores. En noviembre de 2021. Dijo que sus funciones no eran necesarias según la testigo dice que fue por motivaciones externas ya que estaba ligado a los proyectos de la administración anterior.

Del depto., del medio ambiente de su dirección otras personas operativas fueron desvinculadas más que administrativas; dentro de los administrativos solo en el demandante.

Existe otra persona que realiza labores de coordinación de esas labores; el nombre es distinto pero las labores son las mismas. Las funciones son mantención de áreas verdes y también coordinación de funcionarios de jardineros. Los que renunciaron fueron los jardinero los desvinculados los maestros que eran de otras áreas. La mantención sigue igual la creación va a la baja, ahora de la restructuración una cuadrilla creaba las áreas verdes, luego fueron movidos al área de mantención. El reglamento se cambió en diciembre de 2021. Ha disminuido porque existe menos personal y por coordinación de otra unidad.



Contraparte, aclara que el coordinador designado ya estaba en la municipalidad. No fue contratada. En las funciones de planificación de los espacios se incluyó las labores de aseo. Aclara que Ricardo era el encargado de áreas verdes y ornato, pero el nuevo es de ornato y aseo.

2. Janns Alejandro Muñoz Rojas, Cni n° 15. 687.610-5, Ingeniero eléctrico Unidad de alumbrado público, con domicilio en Las Ramadas de Tulahuen, s/n comuna de, Monte Patria.

Dijo que conoce al demandante. Lo conoce por que eran compañero de oficina, en áreas distintas pero en la misma unidad. El empezó el año 2017. Él era a Honorarios y después a contrata. Dijo que desempeñaba en áreas verdes planificación, recuperación y mantención. De igual forma administrativa el personal, jardinero y el vivero municipal. El diseño, construcción ejecución y supervisión y mantención. Dijo que tenía su escritorio en la oficina de medio ambiente. Asistía de forma diaria de lunes a viernes en base a los horarios municipales. Registraban asistencia mediante marcación por huella en relojes en la entrada a salida.

Tenía que evacuar informes de las labores que realizaba. En el área de él, era prácticamente era el encargado de la unidad pero se consultaba a la Sra. victoria. Ella era su jefatura directa.

Ya no sigue trabajando, fue desvinculado en el mes de diciembre. Se le envió carta en RRHH hasta el mes de diciembre. Dijo que fue citado por la Srta. Cecilia encargada en RRHH. No se contrató a nadie en su reemplazo, no se contrató a otro paisajista. No sabe la razón de por qué no fue contratada otra persona. Actualmente está a cargo de la unidad, Diego, que trabajaba con él. Diego lo ayudaba en terreno, la entrega de materiales.

III.- Otros medios de prueba:

Videos y Fotografías

a) 1 video del Facebook del Municipio de Monte Patria del Alcalde don CRISTIÁN DANIEL HERRERA PEÑA de fecha 29 de junio.



b) Captura de pantalla en donde se constata la fecha del video acompañado en la letra a)

QUINTO: Que por su parte, la denunciada rindió la siguiente prueba.

i.- Documental:

1. Ficha N° 351 de fecha 01 de junio de 2017.
2. Contrato de Prestación de Servicios de fecha 16 de junio de 2017.
3. Anexo 01 Contrato de prestación de servicios de fecha 16 de junio de 2017.
4. Decreto Alcaldicio N° 7.908 de fecha 16 de junio de 2017.
5. Contrato de prestación de servicios “Programa Medio Ambiente” de fecha 16 de junio de 2017.
6. Decreto Alcaldicio N° 7.902 de fecha 16 de junio de 2017.
7. Pedidos de Anexos de Contrato N° 3638 de fecha 06 de noviembre de 2017.
8. Anexo N° 02 Contrato de prestaciones de servicios “Programa de Ayuda al Fortalecimiento de la oficina de Desarrollo Económico Local” de fecha 17 de noviembre de 2017.
9. Decreto Alcaldicio N° 14907 de fecha 17 de noviembre de 2017.
10. Decreto Alcaldicio N° 157 de fecha 02 de enero de 2018.
11. Contrato de Prestación de servicios a Honorarios de fecha 05 de enero de 2018.
12. Anexo N° 2 Contrato de Prestacion de Servicio de fecha 11 de diciembre de 2018.
13. Contrato de Prestacion de Servicios a Honorarios de fecha 04 de enero de 2019.
14. Decreto Alcaldicio N° 489 de fecha 15 de enero de 2019.
15. Decreto Alcaldicio N° 40 de fecha 02 de enero de 2020.



16. Declaración Jurada Simple de Fecha 12 de febrero de 2020.
17. Decreto Alcaldicio N° 12823 de fecha 03 de diciembre de 2020.
18. Decreto Alcaldicio N° 2691 de fecha 22 de febrero de 2021.
19. Decreto Alcaldicio N° 18301 de fecha 03 de diciembre de 2021.
20. Carta de Notificación de NO Renovación de nombramiento a Contrata de fecha 30 de noviembre de 2021.
21. Liquidaciones de remuneración del demandante correspondientes a los meses de julio a diciembre de 2021.
22. Decreto Municipal N° 14926 de fecha 26 de septiembre de 2019.
23. Decreto Municipal N° 15700 de fecha 07 de octubre de 2019.
24. Decreto Municipal N° 19509 de fecha 02 de diciembre de 2019
25. Decreto Municipal N° 14206 de fecha 24 de diciembre de 2020.
26. Decreto Municipal N° 11269 de fecha 23 de agosto de 2021.
27. Decreto Municipal N° 14287 de fecha 14 de octubre de 2021.
28. Decreto Municipal N° 16958 de fecha 19 de noviembre de 2021.
29. Certificado de pago de cotizaciones previsionales de PreviRed del demandante de fecha 28 de marzo de 2022.
30. Decreto Alcaldicio N° 8656 de fecha 01 de julio de 2021
31. Decreto Alcaldicio N° 16074 de fecha 09 de noviembre de 2021 Artículos 103 a 105)
32. Documento digital que contiene noticia de diario electrónico “El Mostrador” de fecha 23 de marzo de 2022, relativo al lanzamiento de la oficina comunal del agua.

SEXTO: Que en base a la prueba rendida por las partes, valorada de acuerdo a las reglas de la *sana critica*, se han tenido por acreditados los siguientes hechos:



1.- Las remuneraciones del actor ascienden a la suma de \$786.562 (setecientos ochenta y seis mil quinientos sesenta y dos pesos) mensuales, suma que es posible tener por determinada en base al promedio de las últimas tres liquidaciones de remuneraciones por la demandada, que se desprenden de las boletas de honorarios acompañadas por el actor. El monto anterior se ha determinado descontando los estipendios temporales como bonos de compensación y cuotas de pagos extraordinario (incentivos);

2.- Existieron dos contrataciones del actor desde enero de 2018 hasta diciembre de 2019, la naturaleza de esta contratación era la de una prestación de servicios. Posteriormente, mediante Decreto Alcaldicio N°40 de 2020, es contratado rigiéndose por el estatuto administrativo de funcionarios municipales. Contratación prorrogada mediante Decreto Alcaldicio N° 12823, de 3 de diciembre de 2020, para el año 2021. Cabe agregar que a este cargo el demandante manifestó voluntariamente su interés de postular a la contrata disponible por parte de la I. Municipalidad de Monte Patria, tal como se desprende del documento descrito bajo el numeral 16) consistente en declaración jurada de 12 de febrero de 2020;

3.- El término de la contratación del actor por parte de la demandada, tuvo lugar mediante carta fechada el 30 de noviembre de 2021, para hacerse efectiva el 31 de diciembre de 2021, por extinción del plazo de la contratación que es de un año;

4.- Se pudo determinar que las funciones del actor estaban circunscritas en el área de planificación de áreas verdes de la comuna, ejecución de las mismas y su conservación. Conforme se desprenden de las palabras del representante de la demandada en prueba confesional, el Depto de Medio Ambiente, encargado de las mismas labores fue reorganizado Decreto Alcaldicio N° 16.074, que aprueba el reglamento de organización interna de la Municipalidad de Monte Patria (art 103 al 105) en que se crea una institucionalidad nueva para el aprovechamiento del recurso hídrico, motivada por la sequía que afecta la provincia del Limarí y la comuna de Monte Patria, para de esta forma crearse la Oficina del Agua, tal como también es posible desprende de la documental descrita bajo los numerales 32) relativa a la noticia de la creación de la oficina comunal del agua:



5.- Que las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas por el propio actor en los años que prestó servicios bajo la modalidad de honorarios, puesto que así se acordó mediante la contratación para los programas de áreas verdes a los cuales sirvió, durante el periodo 2018 al 2020; luego contratado la municipalidad se encargó del pago previsional tal como se acreditó mediante el certificado de Previred acompañados.

I.- EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL DEL TRIBUNAL Y EXCEPCIONES DE FALTA DE LEGITIMIDAD ACTIVA DEL ACTOR Y PASIVA DE LA DEMANDA.

SÉPTIMO: Que en base a la prueba rendida, en el motivo que antecede, es posible aseverar que la relación del actor con la demandada es “estatutaria”, puesto que su última contratación lo fue bajo la modalidad de contrata y por tanto regulada por el Estatuto administrativo de los funcionarios municipales, Ley 18.883, durante el bienio 2020-2021, es decir, contando con solo una renovación. De esta forma se acoge la excepción opuesta por la demandada en cuanto a estimarse no competente este tribunal para el conocimiento de las acciones de despido injustificado y nulidad del despido esgrimidas, conjuntamente con la acción de tutela por vulneración de derechos y también en forma subsidiaria.

El hecho de que el actor haya tenido contrataciones sucesivas a nivel de honorarios para la demandada desde el año 2018 hasta el año 2020, el ejercicio potencial de acciones que pudieran derivar de ese tipo de contratación ha quedado plenamente renunciando por parte del actor, a cambiar su calidad de contratación; y a mayor abundamiento, su ejercicio ha precluido irreversiblemente, entendiéndose que no habiendo reclamado oportunamente la configuración de afectación de algún derecho que sea comprensivo de la legislación residual contractual, mediante su aceptación voluntaria de una nueva contratación tácitamente purga la existencia de cualquiera vicio o irregularidad incurrida por su empleadora en su anterior contratación.

Lo anterior, conforme lo razonado y la calidad de contratación del actor, hacen de igual forma atendible los argumentos expuestos para justificar las excepciones de falta de legitimidad activa y pasiva opuesta por la demandada, respecto a las acciones en comento.



II.- EN CUANTO A LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS. TUTELA LABORAL.

OCTAVO: Que en la especie, no se han podido establecer con claridad la existencia de indicios suficientes para estimar plausible la hipótesis de discriminación política alegada por el actor. Se indicó que el término de la contratación tendría como reales motivaciones una desafectación política del actor respecto a la autoridad que asumió el municipio durante el mes de julio de 2021, el señor Cristián Herrera P. Las causales de no renovación contractual fueron suficientemente explicadas en la carta de comunicación, por extinción de plazo legal de un año de la misma. La *proporcionalidad* de la medida de igual forma se encuentra determinada, a raíz de una reorganización administrativa que afectó la unidad o departamento en el cual laboraba el actor, como es el de Medio Ambiente. Cabe agregar que siendo de público conocimiento la larga sequía que afecta la provincia y gran parte del país, parece razonable la adopción de medidas de optimización de recurso hídrico y la reducción de áreas verdes de la comuna, que justamente resulta ser el área operativa del actor tanto en planificación, fiscalización y cuidados; y que aquella medida, haya justificado el racionamiento del recurso humano destinado a esas funciones como aquellas para las cuales fue contratado el actor. Cabe señalar, que la reorganización de las plantas desde el punto de vista funcional y orgánico es prerrogativa exclusiva de las municipalidades, por lo que no corresponde un control de mérito de las mismas en cuanto a las medidas discrecionales adoptadas, sin perjuicio que aquellas sirvan para justificar eventuales desvinculaciones tal como ha ocurrido en la especie.

Finalmente y a mayor abundamiento, estima este sentenciador que la no renovación de la contratación del actor no afecta el “principio de legitima confianza”, al no encontrarse el actor dentro de las hipótesis por las cuales los actos administrativos destinados a no renovar las contratar requieran de una fundamentación, más allá de la causal temporal de expiración de la contratación.

De esta forma y conforme lo razonado, no habiéndose acreditado vulneraciones a garantías constitucionales respecto del denunciante, la presente acción deberá ser desestimada.



NOVENO: Que respecto a las acciones subsidiarias interpuestas se omitirá pronunciamiento conforme lo resuelto en el motivo Séptimo, al haberse acogido las excepciones de incompetencia y falta de legitimidad activa y pasiva, opuestas por la demandada, conforme se ha explicado.

DÉCIMO: Que respecto a las acciones de cobro de feriados legales y proporcionales, el tribunal omitirá pronunciamiento por haberse interpuesto en forma conjunta con la acción principal, por derivar del término de una contratación estatutaria respecto de la cual este tribunal no tener competencia conforme se ha razonado.

UNDÉCIMO: Que la prueba enunciada y no pormenorizada en nada altera lo resuelto.

Y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 1, 3, 63, 76, 427, 489 y ss, del Código del Trabajo; y art 4 de la Ley 18883, se resuelve:

I.- Que SE ACOGEN las excepciones de incompetencia en razón de materia y falta de legitimidad activa del actor y falta de legitimidad pasiva de la demandada I. Municipalidad de Monte Patria, por lo razonado en el motivo Séptimo de este fallo.

II.- Que SE RECHAZA en todas sus partes, la acción de vulneración de derechos acaecida supuestamente con ocasión del termino contractual, interpuesta por parte del abogado JUAN PABLO CORRAL GALLARDO en representación convencional de don RICARDO ORLANDO CASTILLO ARANCIBIA, ya individualizado, en contra de la denunciada y demandada I. MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA, en la personad de su representante legal, ya individualizado, por no haberse acreditado sus presupuestos facticos y legales, resultando en consecuencia improcedente;

III.- Que no se condena en costas al demandante por estimarse que ha tenido motivo plausible para litigar.

Rit: T-5-2022

Ruc: 22-4-0383572-6



Se deja constancia que con esta fecha copia de esta sentencia fue remitida a los correos electrónicos de los apoderados de las partes en esta causa.

Dictada por don PEDRO HICHE IRELAND, Juez Titular.



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>