

PROCEDIMIENTO: PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE APLICACIÓN GENERAL.

MATERIA: DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES ADEUDADAS.

DEMANDANTE: ALVARO ELIAS JARAMILLO KNOPEL

CÉDULA DE IDENTIDAD: 12.751.098-9

DOMICILIO: LETELIER N°225, OFICINA N°202, LA UNIÓN

ABOGADO PATROCINANTE: ALVARO JARAMILLO KNOPEL

CÉDULA DE IDENTIDAD: 12.751.098-9

DOMICILIO: LETELIER N°225, OFICINA N°202, LA UNIÓN

DEMANDADO: ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA UNION

RUT: 69.200.800-6

REPRESENTANTE LEGAL: ALDO RODRIGO PINUER SOLIS

RUT: 8.074.172-3

DOMICILIO: ARTURO PRAT N° 680, LA UNION

EN LO PRINCIPAL: DEMANDA EN PROCEDIMIENTO LABORAL DE APLICACIÓN GENERAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES ADEUDADAS; **EN EL PRIMER OTROSÍ:** FORMA DE NOTIFICACIÓN; **EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** SE TENGA PRESENTE

S.J.L DEL TRABAJO

ALVARO ELIAS JARAMILLO KNOPEL, chileno, abogado, casado, cédula nacional de identidad N° 12.751.098.9, domiciliado para estos efectos en Letelier N° 225, oficina N° 202, de la ciudad de La Unión, a US. con respeto digo:

Que en conformidad a lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446 y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, y encontrándome dentro del plazo legal, vengo en deducir demanda en procedimiento de aplicación laboral general por despido injustificado, Nulidad del despido, y cobro de prestaciones laborales adeudadas, en contra de mi ex empleadora, la ilustre Municipalidad de

La Unión, Rol Único Tributario N° 69.200.800-6, persona jurídica de derecho público, representada legalmente por su alcalde don Aldo Rodrigo Pinuer Solis, cédula nacional de identidad N° 8.074.172-3, ambos domiciliados para estos efectos en Arturo Prat N° 680, comuna de La Unión, de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación paso a exponer:

I.- LOS HECHOS.

.- Antecedentes de la Relación Laboral.

Es del caso que comencé a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a favor de la Ilustre Municipalidad de La Unión, a partir del **7 de diciembre de 2012**, mediante múltiples contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo.

La totalidad de labores que desempeñé durante todo el período laboral, fueron con constantes aumentos de sus funciones y remuneraciones, hasta el momento del despido de que fui objeto, terminando mis labores el 31 de diciembre de 2016.

En efecto, durante todo el tiempo que me desempeñe para la demandada, cumplí las labores de abogado de todo el municipio, esto es, lo que concierne a la municipalidad propiamente tal como a sus servicios traspasados de salud y educación, realizando múltiples tareas y funciones del área jurídica, tal como se acreditará, ya que debemos tener presente que en la época de inicio de mi trabajo y hasta la fecha, no se concibe el funcionamiento del municipio, sin la estable y permanente intervención de un profesional del área, ya que en el mundo municipal, son cuantiosos los requerimientos en el área jurídica.

Dicho empleo era evidentemente estable, permanente e indispensable en la organización jerárquica de la Municipalidad de La Unión. Durante todo el periodo de vigencia de mi relación laboral, mi trabajo estuvo sujeto a la subordinación y dependencia de mis superiores, ya que existía un poder de mando al cual debía obediencia.

Si bien el contrato celebrado con la demandada estipula que mi vinculación era a honorarios, ello constituyó una abierta infracción a la legislación aplicable, tal como se acreditará, y conforme al principio de la supremacía de la realidad, US. comprobará que en la especie existió una relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia, que se extendió por un largo período de tiempo, esto es **CUATRO AÑOS**.

Como contraprestación de mi trabajo personal, se pactó una remuneración mensual fija, bruta, que en la última anualidad ascendió a la suma de **\$2.811.111.-** Junto con los estipendios mensuales, la Municipalidad de La Unión, pactó con el suscrito una serie de beneficios, a saber:

- .- Derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales.
- .- Derecho a un permiso de 5 días hábiles en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto.
- .- Derecho a hacer uso de 6 días de permiso para trámites administrativos.
- .- Derecho a hacer uso de licencia médica.
- .- Derecho al Pago de un bono anual, del mismo monto que la asignación que percibía un funcionario municipal grado 6, por concepto de asignación de mejoramiento de la gestión municipal - P.M.G. - (tanto por el componente incentivo de gestión institucional como por el componente incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo), que era pagado junto a mis remuneraciones, en cuatro cuotas, en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre de la anualidad respectiva. Cada uno de los 4 pagos del bono fue de \$1.596.005.-
- .- Además del uso de vestuario institucional, y de servicios de un teléfono móvil para el mejor desarrollo de las labores.

Antecedentes del término de la relación laboral

Ejecutándose la prestación de servicios durante el año 2016 en la forma comentada precedentemente, el día 30 de diciembre pasado, se me comunicó informalmente por parte de la Sra. Administradora Municipal, que mi contrato duraría hasta el 31 de diciembre de ese año y que asumiría otra abogado a ejercer el trabajo que hasta ese entonces yo desempeñaba. En este orden de cosas, luego de las cuatro renovaciones de mi contratación, se extrae que me mantuve prestando servicios personales en labores permanentes para el municipio de La Unión por un lapso de cuatro años en forma ininterrumpida.

Regulación de la relación laboral:

Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre mi persona y la Municipalidad de La Unión, como **MARCO REGULATORIO**, es preciso señalar que regímenes estatutarios no fueron aplicables.

En tal sentido, cabe indicar que nunca fui contratado como funcionario municipal en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.883 sobre estatuto administrativo para funcionarios municipales, debido a que no ingresé a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: **planta; contrata; suplente**.

Siendo persona natural, tampoco estuve sometida a un estatuto especial de aquellos que aplican en el Municipio.

Ahora bien, dentro de las funciones establecidas para las cuales fui contratado, figuran entre otras las siguientes:

- .- Redacción de contratos de concesiones municipales, arrendamientos, comodatos, compraventas de bienes raíces y/o muebles y cualquier otro tipo de contrato civil, comercial o laboral, que le fuera requerido y deba suscribir la Municipalidad.
- .- Obligación de asistencia a las sesiones ordinarias y extraordinarias de Concejo Municipal
- .- Efectuar el estudio legal y emitir un informe acerca de los sumarios administrativos o investigaciones sumarias que la autoridad máxima de la Municipalidad le solicite.
- .- Efectuar el estudio legal correspondiente y emitir informe acerca de situaciones o hechos que ocurran en la Municipalidad, como en sus Departamentos de Salud y Educación.
- .- Atender y evacuar las consultas legales que provengan de la Alcaldía o del Concejo Municipal, cuando fuere requerido por las autoridades mencionadas.
- .- Asumir la representación jurídica de la Ilustre Municipalidad de La Unión, cuando ello fuere necesario, ya sea que este organismo sea parte demandante o demandada, querellante o querellada, cuando así lo requiera la Alcalde.

.- Asesorar a cada uno de los Departamentos Municipales mediante informes legales que le fueren requeridos en materia de su competencia.

.- En general, evacuar informes respecto de todos aquellos asuntos en que se solicite un pronunciamiento legal sobre materias en las cuales la Municipalidad tenga interés.

En la práctica estas, eran parte de mis funciones ya que la realidad diaria superaba este catálogo.

A mayor abundamiento, del listado de funciones que se me encomendó en cada una de mis contrataciones se puede entender clara e inequívocamente que la intención de la Administración municipal siempre fue la de contar con un apoyo jurídico permanente para cada una de las direcciones y jefaturas y unidades municipales.

No obstante lo anterior, y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se me contrató bajo la norma del artículo 4 de la ley N° 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias.

Sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son:

- a) Que tales materias **no sean las habituales de la municipalidad.**
- b) Que se trate de **cometidos específicos.**
- c) Que sean **transitorios y temporales.**

Claramente, dichas exigencias no se cumplieron....

En efecto US., las labores prestadas por mi persona fueron habituales en la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que presté al municipio de La Unión se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que como se acreditará en el estadio procesal

correspondiente, mi relación con mi ex empleadora la Ilustre Municipalidad de La Unión, se llevó a cabo **fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la ley N° 18.883**, siendo aplicable en este caso la norma común y general de derecho laboral, y el código del trabajo en toda su extensión.

Cabe destacar que estos elementos y aspectos esenciales han sido recogidos por la jurisprudencia reciente de nuestra Excelentísima Corte Suprema de justicia. En efecto, el considerando 9° del fallo sobre recurso de Unificación de fecha 19 de Octubre de 2016 (**Rol 27.169- 2015 de la Exma. Corte Suprema**) estimó que *“En definitiva, cualesquiera sean los términos con los que en un contrato a honorarios se pretenda calificar la naturaleza y régimen jurídico atinentes a la función que a un particular toque en una municipalidad, habrá de aplicarse el régimen laboral de general aplicación, siempre y cuando, primeramente, se advierta que la labor no se enmarca en la tipología del tantas veces mencionado artículo 4 de la Ley 18.883 -Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales puramente relativa a desempeños de clara especificidad y acotación temporal y, segundamente, se pruebe la comparecencia de los requisitos del artículo 7 del código de estos fueros”*.

En este mismo sentido, la **Excelentísima Corte Suprema de Justicia**, en los autos Rol 7.091- 2.015, sentencia en Recurso de Unificación de Jurisprudencia de fecha veintiocho de abril de 2016), expresó que *“si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior...”* (-léase *“régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración”* (motivo 6°)- *“...esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que (la relación) es de orden laboral.”* (Razonamiento 7°).

Como queda clara US., la hipótesis fácticas descrita en ambos fallos es similar a a la relación laboral que me vinculó a con la Ilustre Municipalidad de La Unión,

desde el momento en que mis servicios se extendieron por **4 años**, realizando los mismas labores bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, (subordinación y dependencia) en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.

De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolle a favor de mi ex empleadora no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 4 de la ley N° 18.883, norma excepcional que por lo demás debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha perspectiva.

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

Sobre este punto vale la pena resaltar el rol que cumple en el caso de marras la debida y correcta aplicación del “Principio de Primacía de la Realidad” (artículos 3 y 7 del Código del Trabajo), toda vez que la voluntad en ese entonces de la administración municipal de La Unión, no fue otra que requerir los servicios personales del suscrito en labores habituales y permanentes que le son propias de su profesión.

El principio de la primacía de la realidad se ve con mayor fuerza concretado en mi situación, al conferirme, como ya se dijo, la Municipalidad de La Unión, iguales o semejantes derechos y beneficios que los establecidos para trabajadores sujetos al código laboral (Vacaciones, permisos, licencias médicas entre otros).

Si bien mensualmente emití boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de La Unión, en la práctica recibía la contraprestación directamente de la Tesorería Municipal, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral.

Conforme al principio de la primacía de la realidad y de acuerdo a la cotidianeidad del pago, esta constituía una forma de remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”, el cual se pagaba previa confección de un Informe Mensual de Gestión que se adjuntaba a la boleta emitida a nombre la ex empleadora y del cual el municipio guarda registro.

Estos hechos son claros indicadores de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que fue desconocida por la Municipalidad. Cuestión precisa que se probará, con el efecto de que US. constate y declare que las partes estuvimos ligadas por una relación laboral.

Teoría de los Actos Propios en materia laboral.

Cabe advertir US.. que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de mi persona, como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener en consideración inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral: **“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”**.

En efecto, la calificación de laboralidad de un contrato es un derecho irrenunciable por excelencia. Si se cumplen los requisitos para que una vinculación sea considerada como laboral, esa calificación debe preferirse siempre, cualquiera que sea la denominación que le hayan asignado las partes, justamente porque está involucrado un derecho indisponible. **(SIERRA, Alfredo. “La Teoría de los Actos Propios en el Ámbito Laboral”. En: Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de Los Andes N° 18, 2010, pp. 141 y ss.)**. Lo contrario, supondría aceptar que el Derecho tolera que un acuerdo de voluntades viole o infrinja la ley.

En este sentido, no resulta procedente aplicar dicha teoría para el caso de marras, toda vez que operaría contra el trabajador la circunstancia de que hubiera consentido en la contratación a honorarios, sin protesta alguna durante toda la prestación de servicios. Esta aseveración es incorrecta en varios sentidos, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia al sostener que *“dicha aseveración importa contrariar el principio de la primacía de la realidad, cuya manifestación más relevante es la de hacer que prevalezca lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre aquello que indiquen los documentos; es decir, actúa como un criterio de apreciación de la prueba, en la medida que permite desvirtuar el contenido instrumental, haciéndole perder toda la significación y valía; seguidamente, porque comporta desconocer tanto la frecuencia con la que se celebra este tipo de contratos en relación que, tras su escrutinio, son de índole laboral; y finalmente, porque significa olvidar proverbial asimetría de las partes contratantes en esta clase de asuntos, hasta llegar a la resignación de la libertad de una de ella, para mantener su fuente de ingresos”*. Corte de Apelaciones de Santiago, 08.01.2014, Rol N° 1.205-2013.

EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO Y CARENTE DE CAUSAL

Ante todo debo advertir que en mi caso estamos ante un contrato de trabajo indefinido por aplicación directa del artículo 159 del Código del Trabajo, toda vez que con la segunda renovación de mi contrato de plazo fijo, practicada a partir del 1 de Enero del año 2014 (cabe recordar que la primera renovación fue a contar del 1 de enero de 2013). Por ello, aun cuando la demandada intente justificar que sólo comunicó al suscrito el día 30 de Diciembre de 2016 la no renovación de mi contrato por haber consignado un plazo fijo para ello, no se debe olvidar el tratamiento de “indefinido” de mi contrato a esa fecha.

Luego, diremos que el término de mi relación laboral se ha producido sin cumplir con las formalidades del despido. En efecto, el despido se ha producido informalmente, teniendo noticias de ello por una comunicación efectuada el día 30 de diciembre de 2016, por la Sra. Administrador Municipal, indicando que mi contrato terminaba al día siguiente, esto es, el 31 de diciembre de 2016, sin invocación de causal alguna y sin aviso previo, siendo en consecuencia injustificado. (aplica art. 162 del Código del Trabajo). Como reiteradamente lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte Suprema, habiendo contrato de trabajo la única manera de ponerle término es cumpliendo las formalidades legales.

Los Tribunales de Justicia han establecidos una doctrina unánime y uniforme. En orden de proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivaron la terminación de la relación laboral en la carta de despido; esto debido a **LA INDEFENSION ABSOLUTA EN QUE HA DEJADO A LA PARTE DEMANDANTE.**

La Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado:

“Que, como se ha resuelto reiteradamente, en sede laboral, una causal de término de contrato de una dependiente, redactada en términos tan genéricos como el citado, sin detallar las circunstancias que, según la opinión de la empleadora, justificaban tal medida, produce una indefensión en la trabajadora pues le ha impedido discutir su permanencia en la empresa, con los medios probatorios adecuados”. Corte de Apelaciones de Santiago 22.03.04, Rol N° 2772-03 (33).

Así las cosas, se considerará que el contrato concluyó sin justificación y que, consecuentemente, proceden los resarcimientos que viene de especificarse

más adelante. En consecuencia, al no haberse ajustado a derecho mi despido, por no haber cumplido los requisitos formales que el Código del Trabajo establece perentoriamente en el artículo 162 y 169, este despido debe considerarse como injustificado. El artículo 168 del Código del Trabajo, señala que el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última en un 50%, según lo dispone la letra b del artículo 168 del Código del Trabajo.

EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO

Por las razones explicadas, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, esto es, que: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*.

Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo, que señala: *“Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”*.

El incumplimiento de los deberes señalados en los incisos 5° y 6° del artículo 162° ya citado, me faculta para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”.

La omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió la empleadora, ha vulnerado la disposición normativa de los incisos 1° y 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, toda vez que no indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y de derecho para tomar la drástica decisión de desvincularme, con lo cual, me ha dejado en indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

SOBRE LAS COTIZACIONES ADEUDADAS.

Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, mi ex empleadora me adeuda, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día **7 de diciembre de 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2016**. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

Sanción del artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo que dispone: *“Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*.

Y, por su parte el inciso séptimo de la norma citada que establece una sanción legal: *“el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”*.

Procede como lo ha señalado la jurisprudencia aplicar ésta sanción de nulidad del despido a la Ilustre Municipalidad de La Unión, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción.

Así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo citamos el reciente fallo que acogió

un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 45.842-2016, de fecha 07 de diciembre del año 2016, caratulado “Farfán con Ilustre Municipalidad de Maipú” (Considerando Décimo Sexto).

Con todo, al haber pactado contratos a honorarios impropios durante todo el período que duró la relación laboral, la municipalidad de La Unión jamás efectuó el íntegro pago de mis cotizaciones previsionales que ordena la ley respecto a las remuneraciones percibidas mensualmente, infringiendo de esta forma el artículo 58 y el inciso quinto del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, además del artículo 19 del Decreto Ley 3.500.

Junto con lo anterior, debo señalar que, el municipio demandado, además de no comunicarme formalmente el término de mi contrato, tampoco me ha dado cuenta del estado de las cotizaciones previsionales.

Conforme lo anterior es que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el municipio demandado, quien conforme a las exigencias del Código del Trabajo y leyes especiales es el obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente.

Con todo US., y en circunstancias de que mis cotizaciones de seguridad social se encuentran actualmente impagas por el municipio, es que ésta se ha hecho merecedora de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo. Dicha sanción se traduce en lo siguiente: *“El empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”*.

PRESTACIONES DEMANDADAS

En cuanto a las sumas demandadas: El artículo 7º del Código del Trabajo al definir lo que se entiende por un contrato de trabajo, establece como una de las obligaciones esenciales del empleador el pago de las remuneraciones, atendido a que se trata de un contrato bilateral y oneroso. En tal sentido en los artículos 54 y siguientes se establece la llamada “Protección a las remuneraciones”, que tiene

por finalidad que las remuneraciones sean efectivamente percibidas por el trabajador, regulando la forma, monto y periodicidad en que éstas deben ser pagadas al trabajador como contraprestación por los servicios personales prestados bajo vínculo de subordinación y dependencia.

En síntesis US., de los fundamentos de hecho y de Derecho expuestos precedentemente respecto de las prestaciones que se me adeudan, se puede concluir lo siguiente:

- 1) Que presté servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA UNION como abogado de de todo el municipio, esto es, lo que concierne a la municipalidad propiamente tal como a sus servicios traspasados de salud y educación, realizando multiples tareas y funciones del área jurídica, desde el 7 de Diciembre de 2012 al 31 de Diciembre de 2016;
- 2) Que el contrato de trabajo a la fecha del despido era indefinido;
- 3) Que mi remuneración mensual al tiempo del término de mi relación laboral ascendía a la suma de \$2.811.111.- mensual, más un bono mensual de \$532.001.- (su calculo mensual, se obtiene al dividir el monto del bono anual, en 12)
- 4) Que el 31 de Diciembre de 2016,se puso término a mi relación laboral sin cumplir con las formalidades legales;
- 5) Que hasta la fecha no se me ha remitido carta de aviso de término de contrato;
- 6) Que en consecuencias el despido es injustificado y carente de causal;
- 7) Que al tiempo de mi despido se encontraban impagas las cotizaciones de seguridad social;
- 8) Que en consecuencia el despido es nulo, debiendo aplicarse la sanción del art. 162 inc. 3o y 5o del Código del Trabajo;
- 9) Que se me adeudan las prestaciones demandadas.

POR TANTO;

En mérito de lo expuesto, de los documentos que se acompañan y en virtud de lo dispuesto en los artículos 9, 160, 162, y siguientes, 425, 432, 446 y demás pertinentes del Código del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables,

RUEGO A US. se sirva tener por interpuesta demanda en Procedimiento Aplicación General por Despido Injustificado, Nulidad del Despido y Cobro de prestaciones Laborales adeudadas, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD**

DE LA UNION, representada por don ALDO RODRIGO PINUER SOLIS, ambos ya individualizados, a efectos de que US. declare la existencia de la relación laboral entre las partes entre el día 7 de diciembre de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2016, y en definitiva dar lugar a la demanda en todas sus partes, y declarar nulo e injustificado el despido de que fui víctima y condenar a la Ilustre Municipalidad de La Unión al pago de las siguientes sumas:

1.- \$3.343.112.- , por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, según lo dispuesto en el inc. 4o del art. 162 del Código del Trabajo.

2.- \$13.372.448.-, por concepto de la indemnización por años de servicio, por 4 años, según lo dispuesto en el art. 163 del Código del Trabajo.

3.- \$6.686.224.-, por concepto de recargo legal del 50% conforme al art. 168 letra b) del Código del Trabajo.

4.- \$3.343.112.- , por concepto de feriado legal de la última anualidad de la relación laboral.

5.- Las cotizaciones previsionales de AFP PLAN VITAL., correspondientes al período diciembre 2012 a Diciembre 2016.

6.- Las cotizaciones de salud de FONASA, correspondientes al mismo período del numeral anterior.

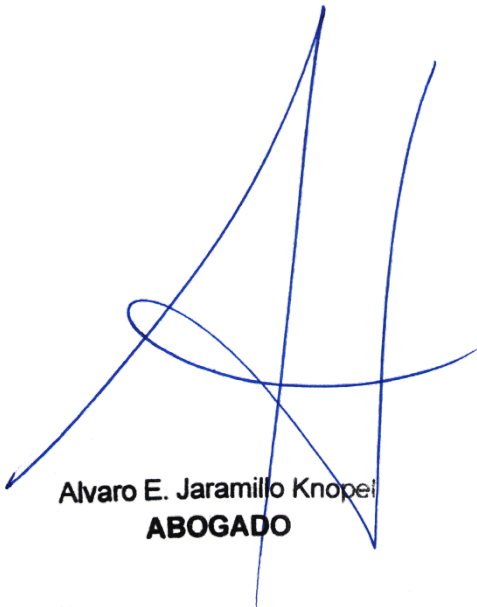
7.- Las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta la convalidación del despido, a razón de **\$3.343.112.-** mensuales conforme al art 162 inc. 5o y 7o del Código del Trabajo.

8.- Todas las sumas anteriores, o la suma que US., estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

9.- El pago de las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: En razón de lo prevenido por el artículo 442 del Código del Trabajo, solicito a SS. se autorice que las resoluciones dictadas en la presente causa sean notificadas a mi parte a los correos electrónicos jknopel@gmail.com

SEGUNDO OTROSÍ: Ruego a Ssa. tener presente que dada mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, asumiré personalmente mi patrocinio y poder en estos autos.



Alvaro E. Jaramillo Knopel
ABOGADO