

PROCEDIMIENTO : PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE APLICACIÓN GENERAL.

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

DEMANDANTE : PABLO ESTEBAN VALDÉS CONTRERAS
CÉDULA DE IDENTIDAD : 15.179.400-9
DOMICILIO : AVENIDA LAS CONDES N° 11380, OFICINA N° 91, COMUNA DE VITACURA, REGIÓN METROPOLITANA.

ABOGADO PATROCINANTE : PEDRO IGNACIO PEÑA SÁNCHEZ.
CÉDULA DE IDENTIDAD : 16.658.896-0.
DOMICILIO : AVENIDA LAS CONDES N° 11.380, OFICINA N° 91, COMUNA DE VITACURA, REGIÓN METROPOLITANA.

DEMANDADO : ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CASABLANCA
ROL ÚNICO TRIBUTARIO : 69.061.400-6
DOMICILIO : CONSTITUCIÓN N° 111, COMUNA DE CASABLANCA, REGIÓN DE VALPARAÍSO.

REPRESENTANTE LEGAL : RODRIGO PAULO MARTÍNEZ ROCA
CÉDULA DE IDENTIDAD : 9.901.641-8

EN LO PRINCIPAL: NULIDAD DEL DESPIDO, DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES ADEUDADAS; **EN EL PRIMER OTROSÍ:** TÉNGASE PRESENTE; **EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** ACOMPAÑA DOCUMENTO; **EN EL TERCER OTROSÍ:** SEÑALA FORMA DE NOTIFICACIÓN; **EN EL CUARTO OTROSÍ:** PATROCINIO Y PODER.

JUZGADO DE LETRAS DE CASABLANCA

PEDRO IGNACIO PEÑA SÁNCHEZ, chileno, casado, de profesión Abogado, cédula de identidad N° 16.658.896-0, en calidad de mandatario judicial, según se acreditará, de don **PABLO ESTEBAN VALDÉS CONTRERAS**, chileno, soltero, cédula de identidad N° 15.179.400-9, antropólogo, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Las Condes N° 11.380, oficina N° 91, comuna de Vitacura, Región Metropolitana, a US. con respeto digo:

De 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 General Laboral por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones laborales

adeudadas, en contra de la ex empleadora de mi mandante, la Ilustre Municipalidad de Casablanca, Rol Único Tributario N° 69.061.400-6, representada legalmente por don Rodrigo Paulo Martínez Roca, ambos domiciliados para estos efectos en Constitución N° 111, comuna de Casablanca, región de Valparaíso, de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación paso a exponer:

I.- EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

1.- Antecedentes de la relación laboral.

Mi representado ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del día 4 de marzo de 2008, a favor de la Ilustre Municipalidad de Casablanca, mediante pseudos contratos de honorarios, pero que en la realidad eran contratos de trabajo.

Además, la totalidad de labores que desempeñó durante todo el periodo laboral, fueron con constantes aumentos de sus funciones y de sus remuneraciones, hasta el momento del despido del que fue víctima el mandante, el día 31 de agosto de 2018.

En efecto durante todo el tiempo que desempeñó sus servicios a favor de la demandada, mi representado prestó servicios bajo el cargo de **“apoyo profesional” desde el 4 de marzo al 31 de diciembre de 2008, y posteriormente, se desempeñó bajo el cargo de “coordinador” desde el 1 de enero de 2009 hasta la fecha del despido;** ambos cargos dependientes de la **“Dirección de Salud Municipal y Desarrollo Comunitario”**. **Los cargos son evidentemente estables, permanentes e indispensables** en la Organización jerárquica del Municipio.

En efecto SS., mi representado durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada, esto es casi 10 años, detentó numerosas funciones, y en virtud de ellas, es que sus remuneraciones fueron en aumento, asumiendo mayores responsabilidades año tras año.

Pues bien, durante todo el periodo mi representado, estuvo sujeto a **jornadas de trabajo establecidas**, al **poder de mando** de sus superiores y, a su vez, al **deber de obediencia** en el desempeño de sus funciones.

No obstante, el contrato celebrado con la demandada, en abierta infracción a la legislación aplicable, corresponde aquellos denominados “Contrato de Honorarios”, en la realidad, dichos servicios configuraron una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia como se expondrá más adelante.

Cabe destacar que la Ilustre Municipalidad de Casablanca constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Casablanca, asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

2.- Regulación de la relación laboral:

Previo a determinar el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral entre el mandante y el Municipio de Casablanca, como **MARCO REGULATORIO**, es preciso señalar qué regímenes estatutarios no fueron aplicables.

En tal sentido es dable señalar que, el mandante nunca fue contratado como funcionario municipal según lo dispuesto por la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en ninguna de sus categorías, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que aquella normativa establece: planta; contrata; suplente.

Siendo persona natural, mi representado tampoco estuvo sometido a un estatuto especial de aquellos que se aplican en el Municipio.

Por lo tanto y según los contratos celebrados por el Sr. Valdés, éste prestó servicios bajo el cargo de **“apoyo profesional”**, desarrollando las siguientes funciones: *asesorar la correcta implementación de la estrategia nacional de drogas en los ámbitos de prevención, tratamiento, rehabilitación, reinserción y control de drogas, en el nivel comunal asignadas por la Coordinación Comunal; asesorar técnicamente al coordinador comunal en las materias que requiera para el adecuado abordaje del fenómeno de drogas en la comuna; generar y promover estrategias de trabajo comunal, capacitaciones, seminarios, jornadas para la implementación de la estrategia nacional de drogas; participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal para la gestión territorial; entre otras. A su vez, en el cargo de “coordinador”* desempeñó las siguientes funciones: *representar al municipio cuando se requiera ante organizaciones públicas, privadas nacionales e internacionales; coordinar, organizar, dirigir y controlar la gestión técnica y financiera a fin de alcanzar el cumplimiento de los objetivos del programa; promover la participación, coordinación y sensibilización a nivel comunal, municipal e institucional para el logro de diversas metas; dirigir y conducir el proceso de diagnósticos locales y con ello la planificación comunal en el tema drogas y alcohol a modo de intervenir sobre el fenómeno en forma oportuna asegurando la gestión y el funcionamiento, continuo y eficiente del senda en el territorio; velar y supervisar la correcta implementación de los programas nacionales y*

*estrategias territoriales impulsados por senda, desarrollados en el territorio comunal; velar por el adecuado funcionamiento de los programas, fortaleciendo el trabajo en equipo, potenciando las capacidades individuales y colectivas que aseguren el desarrollo de un trabajo eficiente y de calidad profesional; **apoyar la gestión de DIDECO**; entre otras funciones ajenas a su contratación.*

Conforme lo anterior y a pesar de las numerosas funciones descritas en el párrafo anterior, mi representado fue contratado de acuerdo a la norma referida 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.**

En efecto US., las labores desarrolladas por mi representado jamás fueron no habituales de la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que como se verá en la etapa procesal correspondiente, la relación laboral del Sr. Valdés con la Municipalidad en cuestión, se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en la especie la norma común y general en derecho laboral, el Código del Trabajo y toda su extensión.

Así lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en la Sentencia de Reemplazo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.584-2014, de fecha 01 de abril del año 2015, caratulado “Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago” (Considerando Octavo).

Pues bien S.S., la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó al mandante con la Ilustre Municipalidad de Casablanca, desde el momento en que los servicios se extendieron por casi 10 años, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.

De lo cual es claro que las funciones que desarrolló mi representado a favor de su 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 preceptiva.

En consecuencia, no estando bajo un estatuto laboral especial, conforme al artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo, que señala al efecto: *“Estas normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”*. Y, tampoco siendo aplicable en la especie el artículo 4 de la ley N° 18.883 que señala lo siguiente: *“Artículo 4°.- Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.*

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”. Sólo procede establecer que la condición laboral de mi mandante, por ser la regla general en materias de relaciones laborales, esto es, contrato de trabajo es aplicable como norma genérica al vínculo que la unió con su ex empleadora.

3. Antecedentes del término de la relación laboral.

La Ilustre Municipalidad de Casablanca procedió el día 31 de agosto de 2018 a despedir a mi representado de manera informal, y que, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, careció de todos los requisitos legales exigidos del caso. No señaló ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo infringiendo de esa forma lo ordenado expresamente por el artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo, como tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el periodo de la relación laboral entre otras irregularidades.

En consecuencia, conforme señala el artículo 168 inciso primero del Código del Trabajo el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a la empleadora al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso cuarto y 163 inciso dos, más el recargo del artículo 168 inciso primero letra b), todas normas del Código del Trabajo.

4. Índices de Subordinación y Dependencia:

Resulta indispensable para los efectos de este libelo, centrar la atención en las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la corporación de derecho público en comento no consideró al momento de celebrar contratos de honorarios con mi representado, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable.

En tal sentido la empleadora, consideró de forma unilateral las condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, la relación entre el mandante y el municipio se constituyó por elementos propios de un contrato de trabajo y que se alejaron a todo evento, de un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en las siguientes diferencias que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad:

a) Forma que puede revestir la prestación:

- El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios.
- El contrato a honorarios admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios.

En la especie el mandante prestó servicios a favor de la Ilustre Municipalidad de Casablanca, ejecutando durante todo el período laboral sus funciones bajo el cargo de: **“apoyo profesional”**, desarrollando las siguientes funciones: *asesorar la correcta implementación de la estrategia nacional de drogas en los ámbitos de prevención, tratamiento, rehabilitación, reinserción y control de drogas, en el nivel comunal asignadas por la Coordinación Comunal; asesorar técnicamente al coordinador comunal en las materias que requiera para el adecuado abordaje del fenómeno de drogas en la*

comuna; generar y promover estrategias de trabajo comunal, capacitaciones, seminarios, jornadas para la implementación de la estrategia nacional de drogas; participar y desarrollar todas aquellas actividades que sean solicitadas por la coordinación comunal para la gestión territorial; entre otras. **A su vez, en el cargo de “coordinador”** desempeñando las siguientes funciones: *representar al municipio cuando se requiera ante organizaciones públicas, privadas nacionales e internacionales; coordinar, organizar, dirigir y controlar la gestión técnica y financiera a fin de alcanzar el cumplimiento de los objetivos del programa; promover la participación, coordinación y sensibilización a nivel comunal, municipal e institucional para el logro de diversas metas; dirigir y conducir el proceso de diagnósticos locales y con ello la planificación comunal en el tema drogas y alcohol a modo de intervenir sobre el fenómeno en forma oportuna asegurando la gestión y el funcionamiento, continuo y eficiente del senda en el territorio; velar y supervisar la correcta implementación de los programas nacionales y estrategias territoriales impulsados por senda, desarrollados en el territorio comunal; velar por el adecuado funcionamiento de los programas, fortaleciendo el trabajo en equipo, potenciando las capacidades individuales y colectivas que aseguren el desarrollo de un trabajo eficiente y de calidad profesional; apoyar la gestión de DIDECO; entre otras.*

b) En cuanto a la forma en que se prestan los servicios:

- En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de manera permanente y que se constituyen como propios de la institución.
- En el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría, consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados.

El mandante **prestó servicios a favor de la Ilustre Municipalidad de Casablanca durante casi 10 años**, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo. Quedando de manifiesto que las labores que realizó durante el tiempo por el cual se extendió su contratación, no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.

Con todo el actor gozaba de beneficios propios de un contrato de trabajo, ya que en los contratos suscritos por las partes **figuraron derechos a favor del Sr. Valdés, tales como: vacaciones, licencias médicas, permisos de descanso post natal inclusive**, entre otros. Beneficios que solo pueden incluirse en una relación donde

existe un vínculo de subordinación y dependencia, por el cual el empleador otorga derechos a sus trabajadores como forma de compensar la relación, empleador-trabajador.

c) En cuanto a las órdenes que pueda impartir el empleador:

- En el contrato de trabajo el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro índice de existir una relación de subordinación y dependencia.
- En el contrato a honorarios el profesional no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo. Podría recibir eventuales lineamientos en cuanto a la ejecución del servicio, pero no órdenes directas de quien asume el precio del servicio.

En la especie durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral, el mandante fue objeto de instrucciones por parte de sus **ex jefes directos** **doña Mariela Lobos Quezada, en calidad de coordinadora de programa Conace; doña Paola Costa, en calidad de Directora de Salud Municipal; don Cesar Henríquez, doña Lili Urbina; don Danilo Castillo y doña Pastora Valderrama, todos en calidad de encargados del Área Social, en distintos periodos; doña Natalia Miranda, doña Denisse Madrid y doña Luz María Godoy, todos en calidad de directores de la Dirección de Desarrollo Comunitario, en distintos periodos,** estando mi representado sujeto en todo momento a la observancia de éstos, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando del empleador, como por ejemplo: funciones de apoyo en actividades organizadas por la municipalidad en ámbitos de sexualidad como repartición de preservativos, y charlas de orientación y educación sexual; atención de público, tanto presencial como telefónica; apoyar en actividades de Censo; apoyar en actividades municipales de logística como navidad, conmemoración del día de la juventud, organización y producción de eventos corporativos, distribución de material de construcción en programas de vivienda, labores de estafeta y recepción de documentación; apoyo a las organizaciones comunitarias en el desarrollo de eventos musicales o aniversarios; realizar funciones de subrogancia o reemplazos que eran requeridos; entre otras funciones encomendadas por la jefatura.

Labores que no fueron susceptibles de caracterizarlas como simples lineamientos, puesto que justamente en la práctica dichas órdenes constituyeron un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia, siendo estas

claras, precisas y ejercidas directamente sobre el mandante, sin que éste tuviera posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones.

d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa:

- En el contrato de trabajo el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato, claro índice de existir subordinación y dependencia.
- En el contrato a honorarios el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa, puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso constituye una obligación para él asistir, ni menos cumplir con una jornada de trabajo.

En la práctica efectivamente mi representado cumplió por casi 10 años con la jornada de trabajo pactada, la cual consistió en una jornada semanal que se distribuía de la siguiente manera: **de lunes a jueves de 08:30 am a 17:30 pm, y los días viernes de 08:30 am a 16:30 horas**, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente; debiendo cumplir con un registro de asistencia, que facultaba a su ex empleador a realizar descuentos en caso de atrasos o inasistencias.

Lo anterior S.S. constituyen claros índices de subordinación y dependencia. Además de ello debía presentarse diariamente en las dependencias de la institución, o en el lugar que se le asignare.

e) En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios:

- En el contrato de trabajo el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua.
- En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista.

En la especie el Sr. Valdés prestó servicios en todo momento en las **dependencias municipales, en un principio en la Dirección de Salud ubicada en calle Maipú N° 27, comuna de Casablanca y posteriormente, en el edificio consistorial de Casablanca, dentro de la Dirección de Salud Municipal y**

Dirección de Desarrollo Comunitario, ejecutando sus labores de manera continua y extensiva, durante un largo periodo. Oponiéndose en definitiva a la idea que establece la contratación a honorarios, pues ésta supone necesariamente la libertad, en cuanto al lugar donde se realicen los servicios pactados.

f) En cuanto al pago por los servicios prestados:

- En el contrato de trabajo la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración.
- En el contrato a honorarios el pago se denomina honorario.

Si bien en la práctica mi representado emitió boletas de honorarios a nombre de la Ilustre Municipalidad de Casablanca, por el hecho de existir en papel un contrato a honorarios, en la práctica éste pago lo recibía directamente del Departamento de Finanzas, por montos equivalentes y mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral, monto que ascendió a **\$1.066.576** al momento de ser desvinculado mi mandante, adoptando en la cotidianeidad la forma de una remuneración encubierta en un pseudo y peculiar “honorario”.

g) En cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia:

- El contrato de trabajo, es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define.
- En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Pues las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario.

Que de acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajo sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto

empleador; todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

En la especie, entre el demandante y su ex empleadora existió por un tiempo que duró **casi 10 años**, un vínculo de subordinación y dependencia. Circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda, a través de las extensas jornadas de trabajo de las que fue objeto, además de las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia regular y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad y demás lugares que se le indicaban, sumado a ello a las constantes vigilancias de las que fue objeto el mandante en la prestación de sus labores.

Siendo todos estos hechos S.S., claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Municipalidad. Cuestión precisa que esta parte intenta probar, con el efecto de que S.S. constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado e ignorado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva.

5. Estructura de remuneraciones.

Como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, la remuneración al momento de ser desvinculado mi representado, ascendía al monto de **\$1.066.576, el cual tenía lugar sólo una vez que éste presentaba su informe de gestión mensual, el que era revisado por su ex jefe directo.**

6. En cuanto a la nulidad del despido y del despido injustificado.

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, el que establece 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 también 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, faculta a mi representado a reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”.

La omisión de requisitos de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido, en que incurrió el empleador, 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 decisión drástica de desvincular de su fuente de trabajo a mi representado, con lo que dejó a mi mandante en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

Los Tribunales de Justicia han establecido 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.**

“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).**

7. Sobre las cotizaciones adeudadas.

Como ha sido expuesto previamente en esta demanda, la ex empleadora de mi representado, adeuda cotizaciones de seguridad social correspondientes a las cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día **4 de marzo de 2008** hasta el **31 de agosto de 2018**. 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.

7.1. 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, este 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 periodo 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 Casablanca, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales de mi representado, por lo que la hace merecedora de tal sanción.

Así lo ha señalado la propia Excelentísima Corte Suprema de Justicia en tantas reiteradas oportunidades. A modo de ejemplo citamos el 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 en cuestión jamás efectuó el íntegro pago de las 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.

Tampoco la ex empleadora, al momento de comunicar la terminación del contrato de trabajo, dio cuenta del estado de las cotizaciones previsionales, y según registra el Fondo de Capitalización Individual del mandante, hasta el día de hoy éstas se encuentran en mora, de lo cual se colige que al momento del despido también se encontraban sin ser integradas en la entidad previsional respectiva.

Conforme lo anterior es que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales recae sobre el empleador, 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 las cotizaciones de seguridad social, y en particular las cotizaciones previsionales de mi representado se encuentran actualmente impagas por su ex empleadora, 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”*.

8. Continuidad de los servicios.

La continuidad de las labores merece un capítulo aparte en la presente demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas sometidas a S.S., el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a ésta parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 4 de la Ley Nº 18.883, **puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones.**

Cabe hacer notar que la continuidad en los presentes autos, encuentra su comprobación en los contratos de honorarios celebrados y las sucesivas boletas de honorarios, emitidas por mi representado a favor de la Municipalidad de Casablanca **durante casi 10 años**, teniendo el carácter de mensuales, sucesivas y por montos similares.

Pues bien S.S., es la continua emisión de las boletas lo que comprueba que mi representado prestó servicios de forma permanente y constante, dedicando su tiempo de forma exclusiva a la demandada, en los términos que lo realiza un trabajador sujeto a una relación laboral.

II. CONSIDERACIONES DE DERECHO.

1.- En cuanto a la calificación jurídica de la relación laboral

La Constitución Política de la República consagra en sus artículos sexto y séptimo el denominado “Principio de Juricidad”, piedra angular del Estado de Derecho, y que señalan al efecto lo siguiente:

“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.”

*Artículo 7: Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia **Y EN LA FORMA QUE PRESCRIBA LA LEY.***

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”. (lo destacado es nuestro)

Pues bien conforme lo anterior S.S., resulta que las actuaciones de todos los poderes y órganos del Estado sólo tienen validez si reúnen las siguientes condiciones:

- a) Que el órgano del que emanen cuente con previa investidura regular;
- b) Que el mismo órgano haya obrado dentro de su competencia; y
- c) Que también haya obrado en la forma que prescribe la ley.

Luego, si no se reúnen todas estas condiciones el acto infringe el mencionado **principio** y, por consiguiente, se encuentra expuesto a ser anulado.

Pues bien existe una norma de rango constitucional que es la ya citada precedentemente, la cual ordena a todos los poderes y órganos del estado a actuar dentro del ámbito legal de sus funciones, y sólo en la forma que la ley prescriba.

En efecto, si consideramos el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que señala lo siguiente:

“Artículo 4°.- Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos

de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

Podremos observar que dicha normativa, por la cual se faculta a los municipios contratar bajo la modalidad de honorarios, permite este tipo de contratación sólo para aquellos casos en los cuales deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de los municipios, además exige la referida norma que la prestación de estos servicios sea sólo para cometidos específicos.

En consecuencia S.S., existe una norma de rango constitucional que ordena a los organismos del estado actuar conforme al principio de juricidad, sometiéndose al marco legal establecido en la misma, circunstancia que en la especie no ha ocurrido, pues como S.S., podrá verificar en la etapa procesal correspondiente, la prestación de servicios de mi mandante, no se llevó a cabo dentro del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883.

Con todo y en abierta infracción al principio de rango constitucional denominado de “Juricidad”, la contratación de mi representado se realizó infringiendo el artículo 7 de la Constitución Política de la República ya que el Municipio celebró con el demandante, pseudos contratos a honorarios, no teniendo autoridad ni derecho conferido por ninguna ley donde expresamente se le haya conferido la facultad para ello, puesto que la contratación en realidad se trató de un vínculo de carácter laboral, no siendo procedente en el caso de marras la contratación a honorarios, a un trabajador al cual se le asignaran funciones habituales, permanentes y generales del municipio.

La infracción de la ex empleadora al Principio de Juricidad denunciada por ésta parte demandante S.S, se traduce en la práctica en el hecho de que efectivamente la Municipalidad teniendo la facultad para contratar a mi representado, bajo las normas del Código del Trabajo, y, además teniendo la facultad para contratar al mandante bajo la norma del artículo 4 de la Ley N° 18.883, optó y con ello infringió este principio, por

celebrar con éste pseudos contratos de honorarios, cuando en la práctica la relación sostenida con la ex empleadora en cuestión se desarrolló bajo un vínculo de subordinación y dependencia, siendo este tipo de vínculo propios y exclusivos de un contrato de trabajo. No cabe duda S.S., que la infracción denunciada se traduce específicamente en el momento en que el Municipio, aplicó un estatuto jurídico equívoco (honorarios), cuando en la práctica las funciones se desarrollaron dentro de otro distinto (laboral).

En efecto S.S., el artículo 4 de la ley N° 18.883 faculta para contratar bajo la modalidad a honorarios para cometidos específicos y no habituales del municipio, sin embargo la contratación con mi representado fue para realizar funciones generales y habituales de éste, por lo que la Municipalidad ha estado infringiendo constantemente la norma del artículo 7 de la Constitución Política de la República, puesto que los cometidos específicos y no habituales por los cuales se faculta a la municipalidad a contratar no fueron tales en el caso de marras, no estando facultada la ex empleadora para contratar al mandante bajo esa modalidad.

Pues bien S.S., habiendo señalado que la relación fáctica existente entre el mandante y la Municipalidad sobrepasó los límites permitidos por el artículo 4 de la Ley N° 18.883, y, que de esa forma se infringió el principio constitucional de juricidad, al no estar autorizada la ex empleadora para celebrar con el demandante dicha contratación, cabe entonces determinar el estatuto jurídico aplicable al caso particular.

Conforme lo anterior es necesario fijar el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, que está establecido en el artículo 1 y que es del siguiente tenor: *“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.*

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias

no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código". Lo destacado es nuestro.

Pues bien el artículo uno del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este cuerpo legal, además se aplicarán sus leyes complementarias, por lo que en el inciso primero de este artículo se fijó por el legislador el ámbito de aplicación general del Código del Trabajo, a aquellas relaciones que se susciten entre empleadores y trabajadores.

Posteriormente en el inciso segundo se establece que las normas del Código del Trabajo no se aplicarán a los funcionarios de la administración del Estado, ya sea centralizada o descentralizada entre otros, siempre, y como señala textualmente el código, que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

En efecto S.S., conforme lo anterior el mandante nunca ocupó la calidad de funcionario municipal puesto que no fue contratado como personal de planta, contrata ni suplente, de lo cual queda descartada la hipótesis de que los servicios se hayan realizado bajo el cargo de funcionario de la administración del Estado a través de un órgano del Estado descentralizado, como lo es el municipio.

Pues bien, cabe destacar que la contratación se realizó porque así lo permite el artículo 4 de la Ley N° 18.883, contratación que constituye una excepción dentro del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, toda vez que permitió la vinculación de mi representado con su ex empleadora a través de pseudos contratos de honorarios.

Con todo y en atención a lo anterior, es que si bien la contratación se realizó porque así lo permite una ley, es ésta misma quien ha fijado el marco de contratación y los requisitos para celebrar dichos contratos (labores accidentales y no habituales, cometidos específicos), exigencias que en el caso particular no se cumplieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral, puesto que al contrario, los servicios que prestó mi representado a favor de su ex empleadora se trataron en todo momento, de **labores PERMANENTES, ESENCIALES Y FUNDAMENTALES** del Municipio, además los trabajos que realizó se enmarcaron dentro de los servicios que la Municipalidad permanentemente realiza, por lo tanto éstos no pueden ser catalogados de ninguna

manera como no habituales. Considerando además que los cometidos que prestó bajo el poder de mando de su ex empleadora, fueron GENERALES y COMUNES, desarrollados por períodos extensos de tiempo, circunstancias todas que permiten excluir el carácter de específico de los mismos.

En atención a lo anterior S.S., y habiendo determinado que la contratación no se ajustó al ámbito de aplicación del artículo 4 de la Ley N° 18.883, y, que tampoco mi representado fue contratado bajo el régimen de planta, contrata o suplente, es que cabe preguntarse entonces cual es el régimen legal aplicable a los servicios prestados a favor de la demandada.

La respuesta S.S., la encontramos en el inciso tercero del artículo uno del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor: *“Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente, se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”*.

En efecto US., el inciso tercero de la citada norma establece el régimen aplicable al supuesto de encontrarse un trabajador de la Administración del Estado en la situación en que sus labores no estén afectas a un estatuto especial, siendo en dicho caso aplicable la regla general y común, esto es las normas del Código del Trabajo. Conforme lo anterior S.S., el Municipio estuvo facultado para contratar a mi representado bajo las normas del Código del Trabajo, puesto que en la especie resulta aplicable el inciso tercero de la norma ya referida.

En atención a que el mandante prestó servicios como trabajador a favor de su ex empleadora dentro del ámbito de lo que se denomina un vínculo de subordinación y dependencia, para una entidad que corresponde a la administración descentralizada del Estado, no encontrándose afecto a ningún estatuto especial que rija su contratación, y, en plena aplicación del inciso tercero del Código del Trabajo, es que corresponde aplicar la regla general establecida en el inciso primero del Código del Trabajo, la que señala que la relación entre empleadores y trabajadores se regirán por dicho cuerpo legal.

En consecuencia S.S., al disponer la ley que el personal contratado a honorarios no queda sujeto a las disposiciones del Estatuto Administrativo, precisamente porque no son funcionarios. Empero, si los servicios de una persona son contratados a “honorarios”, fuera de los casos autorizados por la ley, no puede invocarse esa misma legalidad quebrantada para asilarse en la imposibilidad de celebrar contratos de

trabajo donde la ley no lo permitiría, porque ello importaría contrariar el Principio de Juridicidad que debe gobernar los actos de la Administración, en el sentido que ésta es la primera llamada a respetar el bloque normativo fundamental y el Derecho no puede amparar la desprotección o precariedad, cuando los servicios se prestan bajo subordinación o dependencia.

De los antecedentes expuestos se desprende que las labores que ejecutó la mandante, se desarrollaron bajo subordinación y dependencia, lo cual desestima las alegaciones que posiblemente argumentará la demandada, ya que invocará una contratación a honorarios conforme con el artículo 4° de la ley N° 18.883, porque **esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales de la Municipalidad o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso de marras, ya que las labores que mi representado desempeñó, por su naturaleza son habituales del Municipio, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones.**

Por consiguiente, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial prevé, o porque tampoco lo hizo en las condiciones que esa normativa establece- planta, contrata, suplente-, lo que en la especie acontece, inconcuso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo o del Código Civil, conclusión que deriva de que en el caso se invoca el artículo 4° de la ley N° 18.883, norma que, sustrayéndose del marco jurídico estatutario que establece para los funcionarios que regula, permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que allí se describen, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código de Trabajo, en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones, prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración, según ya se dijo, no sólo porque la vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral.

2.- Jurisprudencia aplicable al caso de marras:

1.1. Jurisprudencia referida a la calificación de la relación laboral:

- a) El asunto en todo caso SS., está zanjado ni más ni menos que por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que en Fallo de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 01 de Abril de 2015, en causa Rol N° 11.584-2014, dictaminó categóricamente que : **“En otros términos, se uniforma la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece- para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.**
- b) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 31160-2016, con fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó: **“Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.”.**

c) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 5699-2015, de fecha 19 de Abril de 2016: *“Decimoséptimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Tal es la correcta doctrina, que, además, ha mantenido esta Corte en el último tiempo, v. gr., Roles N°11.584-14, N°24.388-14 y N°23.647-14 (este último, contra el Servicio de Vivienda y Urbanismo).*

Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia”.

d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 7091-2015 de fecha 28 de Abril de 2016, dictaminó: *“Séptimo: Que, por consiguiente, 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, que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las ordenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la*

conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna;”.

1.2. Jurisprudencia referida a la aplicación de la Sanción de Nulidad establecida en el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo.

a) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 45842-2016 de fecha 7 de Diciembre de 2016, dictaminó: Décimo quinto: Que las reflexiones anteriores permiten concluir que si la sentencia determina que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral, el trabajador puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa, unido al hecho que, como se señaló, la finalidad de la citada norma es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.

b) Fallo rechaza Recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por la demandada, Corte Suprema en causa Rol N° 6604-2014 de fecha 30 de Diciembre de 2014: “Undécimo: Que, al contrario de los fallos indicados, la sentencia recurrida en la presente causa, interpretando la normativa contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, decidió que la de la instancia no incurrió en el vicio denunciado, concluyendo que es procedente aplicar al demandado la sanción señalada en esa disposición, al haberse determinado la existencia de la relación laboral entre las partes. Por su parte, en el motivo duodécimo del fallo de la instancia, se asentó que al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo, la ocurrencia de un despido, y que a la fecha del despido las cotizaciones no estaban declaradas y menos pagadas, era plenamente procedente aplicar al demandado la sanción que consigna el inciso 7° del artículo 162 del estatuto laboral, sin perjuicio de su obligación de pago de las cotizaciones de seguridad social cuyo cobro debe hacerse por la instituciones

respectivas.”.

- c) Fallo acoge Recurso de Unificación de Jurisprudencia, dicta Sentencia de Reemplazo Corte Suprema, en causa Rol N° 8.318-2014 de fecha 3 de Marzo de 2015: “Sexto: Que sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda con el objeto que se declarara además de la injustificación del despido, que este fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido “íntegramente pagadas” a lo cual se accedió. Se constató o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció, sino desde la fecha que en cada caso se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica se desprenden, las que el tribunal especificará en su sentencia, condenando al demandado a su pago; condena que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste al actor, el cual también ha sido declarado. Se conjugan las acciones declarativas y de condena. De estimarse que se constituye el derecho en la sentencia, nada ha existido con anterioridad y no procedería hacer lugar a la demanda.
- d) Fallo de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema, en causa Rol N° 35232-2016, de fecha 10 de Noviembre de 2016 dictaminó lo siguiente: “4° Que, en consecuencia, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones previsionales y de salud, pues el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera se configura, según se aprecia de su tenor, por el no entero de las referidas cotizaciones en los órganos respectivos en tiempo y forma; razón por la que, verificado, el trabajador puede reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas”.

3.- Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos:

Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

No obstante las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece, dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

4.- En cuanto a la Teoría de los Actos Propios en materia laboral.

Cabe advertir SS. que, como posiblemente propondrá la demandada, en razón de aplicar la Teoría de los Actos Propios en contra de mi representado, como manifestación del Principio general de Buena Fe, es necesario tener consideración para lo previsto en el inciso 2° del artículo 5° del Código Laboral, que prescribe: ***“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. **(Alfredo Sierra, “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.

Así las cosas, junto con la reciente jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema respecto de la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.833, se ha instaurado en los Tribunales Superiores de Justicia, para este tipo de casos, que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la existencia de normas heterónomas, establecidas imperativamente por la autoridad, de derecho mínimo inderogable y de naturaleza indisponible, que se imponen sobre la voluntad de las partes y que se aplican de manera necesaria y directa al contrato laboral.

En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma establece en su favor, pues estos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio, y en esa lógica, corresponde a los tribunales garantizar su efectivo cumplimiento.

En este ámbito, es importante recalcar que los contratos de trabajos individuales y los convenios colectivos deben estar siempre subordinados a la ley y no pueden contener cláusulas de índole inferior a las que la propia ley considere mínimos, y bajo ningún respecto pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las disposiciones legales y a los convenios colectivos suscritos con anterioridad.

No obstante las restricciones a la autonomía a la voluntad de las partes que a priori se evidencian, el contrato de trabajo responde a ese mismo factor, en virtud del principio de igualdad, el que no desaparece, dejando un terreno fértil para que se lleven a cabo acuerdos privados entre los contratantes o la decisión unilateral del empleador, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, siempre que se expresen respetando los límites legales o convencionales.

El Principio de la Irrenunciabilidad puede ser definido como, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más prerrogativas conferidas por el derecho del Trabajo en beneficio propio. Este postulado se encuentra establecido expresamente en el ordenamiento laboral, así, el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En otras palabras, de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Dicha norma consagra lo que la doctrina laboral denomina “la irrenunciabilidad de derechos”, que, para unos, constituye una técnica del principio de protección, también llamado tuitivo, proteccionista o de favor, y, para otros, un principio propiamente tal, pero, en ambos casos, implica la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Este postulado encuentra su fundamento en la circunstancia que el trabajador subordinado se encuentra en una situación de inferioridad socioeconómica respecto del empleador, por lo mismo, es la parte débil de la relación contractual, y porque el trabajo es precisamente lo que le proporciona los medios necesarios para sufragar sus gastos y los de su familia, provocándole su pérdida estados de incertidumbre, de zozobra; sin perjuicio que, además, el trabajo que regula el estatuto laboral es trascendental porque no solo representa la capacidad creadora del ser humano, sino porque proporciona las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse en la sociedad de manera integral.

En efecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en un reciente Fallo de Unificación de Jurisprudencia dictaminó categóricamente que: ***“los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de***

carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral”.

Corte Suprema, 04.08.2015, Rol N° 24.091-2014.

III. PETICIONES CONCRETAS

1. Existencia de relación laboral.

En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicito se declare que entre la demandada y mi representado existió relación laboral entre el día **4 de marzo de 2008** y el **31 de agosto de 2018**, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

2. Continuidad de los servicios.

En virtud de lo expuesto solicito a S.S. se declare la continuidad de los servicios prestados por el mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Casablanca desde el día **4 de marzo de 2008** y el **31 de agosto de 2018**.

3. Indemnizaciones adeudadas.

Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que fue víctima mi representado, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

1. En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: **\$ 1.066.576.- pesos.**
2. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 9 años, por **\$9.799.184 pesos.**
3. En virtud de la letra b) del artículo 168° del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a **\$4.799.592.- pesos.**

4. Feriado legal.

Por estos conceptos la demandada le adeuda a mi mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados legales y proporcionales devengados:

- Feriado legal: **\$7.110.400.- pesos**, equivalentes a 200 días.

- Feriado proporcional: **\$404.226.- pesos**, equivalentes a 11,37 días.

5. Otras prestaciones.

A las sumas por indemnizaciones, sus recargos y feriado legal detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de:

- A. Cotizaciones impagas durante todo el periodo que duró la relación laboral, según liquidación que practique el Tribunal.
- B. Las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162° del Código del Trabajo, denominada “Ley Bustos”, según liquidación a practicar.

POR TANTO, del mérito de lo expuesto, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 162°, 168° 446°, siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo.

RUEGO A US: tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Nulidad del Despido, Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones en contra de la Ilustre Municipalidad de Casablanca representada por don Rodrigo Paulo Martínez Roca, ambos domiciliados para estos efectos en Constitución N° 111, comuna de Casablanca, región de Valparaíso, a efecto de que S.S. declare la relación laboral, la continuidad de ésta, la Nulidad del despido, que mi representado fue víctima de despido injustificado, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, condenando a la demandada a que pague las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: Ruego a S.S. tener presente, para los efectos del inciso final del artículo 446° del Código del Trabajo, se sirva notificar, en forma legal, la presente demanda a las siguientes instituciones de seguridad social a las cuales se encuentra afiliada mi representada y que corresponden percibir las cotizaciones impagas que se reclaman:

1. **AFP HABITAT**, representada para estos efectos por don Cristián Rodríguez Allendes, ambos domiciliados en Avenida Providencia N° 1909, comuna de Providencia.

2. **FONASA**, Rol Único Tributario N° 61.603.000-0, representada para estos efectos por doña Jeannette Vega Morales, ambas domiciliadas en Calle Monjitas N° 665, comuna de Santiago.

3. **AFC**, Rol Único Tributario N° 76.237.243-6, representada para estos efectos por don Patricio Calvo Ebensperger, ambos domiciliados en Huérfanos N° 670, piso 13, comuna de Santiago.

SEGUNDO OTROSÍ: Sírvase S.S., tener por acompañado Mandato Judicial suscrito ante don Félix Jara Cadot, Notario Público Titular de la 41° Notaría de Santiago, de fecha 10 de mayo de 2018, en el cual consta la representación invocada.

TERCER OTROSÍ: Ruego a US. que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 433° y 442° del Código del Trabajo que las notificaciones proceda a realizar en la secuela del juicio se practiquen en forma electrónica a los correos; ppena@mpya.cl; ccardenas@mpya.cl.

CUARTO OTROSÍ: Sírvase US. tener presente que atendida mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, vengo en asumir el patrocinio y poder de la presente causa con las amplias facultades que ostento en razón del mandato judicial acompañado en un otrosí de esta presentación.