

PROCEDIMIENTO: TUTELA.
CODIGOS: L008, L021, L022, L024, L032, L033, L044, L045, L047, L049, L054, L056, L059.
MONTO: \$44.374.145, MAS INTERESES, REAJUSTES Y NULIDAD DEL DESPIDO.
DEMANDANTE: RICARDO ORLANDO CASTILLO ARANCIBIA, CNI N° 15.572.723-3.
DOMICILIO: DIRECTOR GASTÓN ARAYA N° 1472, VILLA EL PORTAL, OVALLE.
ABOGADO Y APODERADO : JUAN PABLO CORRAL GALLARDO, CNI N° 13.548.117-3.
DOMICILIO: LIBERTAD 555, OVALLE.
CORREO ELECTRÓNICO: JUANPABLOCORRAL@GMAIL.COM
DEMANDADO: I. MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA, R.U.T.: 69.040.800-7.
REPRESENTANTE LEGAL (ALCALDE): CRISTIÁN DANIEL HERRERA PEÑA, CNI N° 13.079.904-3.
DOMICILIO: DIAGUITAS N° 31, MONTE PATRIA.

EN LO PRINCIPAL: DESPIDO LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES, NULIDAD Y COBRO DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES LABORALES.- **PRIMER OTROSÍ:** EN SUBSIDIO, DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO, IMPROCEDENTE o INCAUSADO, MAS SU NULIDAD, Y COBRO DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES LABORALES.- **SEGUNDO OTROSÍ:** ACOMPAÑA DOCUMENTOS.- **TERCER OTROSÍ :** PERSONERIA Y MANDATO.- **CUARTO OTROSÍ:** INSTITUCIONES PREVISIONALES.- **QUINTO OTROSÍ:** NOTIFICACIÓN.-

S.J. L. DEL TRABAJO(Ovalle).-

JUAN PABLO CORRAL GALLARDO, Cni n° 13.548.117-3, Abogado, domiciliado en calle Libertad n° 555, Ovalle, con forma de notificación especial al correo electrónico: juanpablocorral@gmail.com, en representación convencional - según se acreditará- de don **RICARDO ORLANDO CASTILLO ARANCIBIA**, Cni n° 15.572.723-3, Paisajista actualmente cesante, domiciliado en Director Gastón Araya 1472, Villa El Portal, Ovalle, a **S.S.** con respeto digo:

Que conforme me faculta el **artículo 489 del Código del Trabajo** interpongo denuncia por despido lesivo de derechos fundamentales en contra de la **I. MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA**, R.U.T.: 69.040.800-7, persona jurídica de derecho público, representada por su alcalde don **CRISTIÁN DANIEL HERRERA PEÑA**, CNI N° 13.079.904-3, ambos domiciliados en Diaguitas N° 31, Monte Patria; acción que se basa en los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho que expongo:

1).-Inicio de la relación laboral.

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

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

Preliminarmente su contratación tendría una duración desde el 23 de mayo de 2017 al 31 de diciembre de 2017, pese a lo cual debía someterse a una evaluación cada 3 meses por parte del Director, jefe o Encargado del respectivo programa. Jornada. Se

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

B).-Luego el **05/01/2019** y sin mediar solución de continuidad se suscribe contrato entre las partes a fin de que el trabajador cumpla las mismas funciones (idénticas), con la misma jornada y remuneración que la indicada en el contrato anterior, contemplando una duración desde el 02 de enero de 2018 al 28 de diciembre de 2018, el cual fue aprobado por el decreto alcaldicio N° 157 del 02 de enero de 2018.

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

- *Determinar las diferentes necesidades de plantas, árboles, arbustos y flores en el territorio comunal.*
- *Diseñar áreas verdes requeridos por diferentes grupos y organizaciones comunitarias.*
- *Coordinar la implementación de viveros e iniciativas de reforestación y vegetación, para el rescate de las distintas áreas verdes demandadas por la comunidad.*

En lo demás este contrato es copia fiel de los anteriores.

D).-Que de forma unilateral e inconsulta la demandada dictó con fecha 02/01/2020 el decreto alcaldicio N° 40 conforme al cual nombró a mi representado como funcionaria a contrata a fin de que cumpliera funciones de **planificación de**

recuperación de espacios públicos, diseñar y ejecutar proyectos de áreas verdes dependiente de la Dirección de Medio Ambiente”, es decir, continuo ejecutando las mismas funciones, sin solución de continuidad, pasando a ser su remuneración la suma de \$1.896.331 (un millón ochocientos noventa y seis mil trescientos treinta y un pesos)., sin embargo continuo cumpliendo las mismas funciones, ello en una perfecta continuidad laboral.

2).-**Jornada.** Su jornada laboral fue siempre la misma: “*de lunes a jueves, desde las 08:30 hrs hasta las 17:30 hrs., y los viernes desde las 08:30 hrs., hasta las 16:30. Los Atrasos e inasistencias injustificadas (que no sean motivadas de la propia contratación), y/o el tiempo en que no se preste los servicios serán descontados de los honorarios pactados mensualmente, conforme al procedimiento utilizado para el personal de planta y contrata*”. Dicha jornada se mantuvo inalterada durante toda la existencia de su vinculación laboral, y era controlada en un registro biométrico, y supervisado y fiscalizado por su empleador.

3).-**Lugar de desempeño.** Las funciones de mi representado las desarrollaba en dependencias municipales diariamente debía reportarse en dependencias municipales a fin de registrar asistencia.

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

5).-Mi representado estuvo sujeto desde los inicios a la mala – pero generalizada- práctica municipal, de precarizar su vinculación, manteniendo en la informalidad su situación, dado que para disfrazar su situación laboral, le hacía firmar con periodicidad un contrato de honorarios, el cual si bien es cierto, contiene sus funciones, remuneración, y jornada laboral, lleva como título uno que no se condice con la verdadera naturaleza jurídica de su relación como lo es una relación laboral, no obstante debido a la vinculación de subordinación y dependencia, al hecho de que recibía órdenes periódicas y fiscalización de un superior jerárquico, cumplimiento, registro y fiscalización de jornada de trabajo, el deber permanecer en instalaciones provistas por el empleador y cumpliendo su trabajo, debiendo utilizar sus instalaciones, infraestructura artículos, recibiendo siempre a cambio de las labores mensuales desarrolladas una remuneración mensual, además de la permanencia y continuidad de la vinculación (4 años y fracción superior a 6 meses)., cumplir siempre las mismas funciones de forma continua y permanente, las que por lo demás son propias del municipio, es que la naturaleza de la vinculación de mi representado durante 4 años y fracción superior a 6 meses, mantuvo con el municipio es una de naturaleza laboral, y no civil, ello conforme al principio de la primacía de la realidad que rige en materia laboral, y el hecho de que se haya dictado un decreto conforme al cual se hizo pasar a mi representado a contrata en nada altero sus funciones siendo siempre las mismas, dado que se trató pura y simplemente de una decisión inconsulta de la demandada que en nada puede perjudicar la situación laboral de mi representado, conforme lo determina el artículo 4to del C. del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

6).-NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACIÓN QUE UNIÓ A LAS PARTES. PRIMACÍA DE LA REALIDAD. SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.

A).-La primacía de la realidad es uno de los principios que informan el derecho del trabajo, de tal manera que ésta se impone por sobre los instrumentos formales del trabajador. Al respecto, el autor laboralista Américo Plá Rodríguez, sintetiza esta cuestión al afirmar que “*La realidad refleja siempre necesariamente la verdad, la documentación puede reflejar la verdad, pero también puede reflejar la ficción dirigida a disimular o*

esconder la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales o de obtener un provecho ilícito”.

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

C).-Si bien los términos subordinación y dependencia no fueron definidos por el legislador la jurisprudencia de los más altos tribunales ha abordado su definición aludiendo a características concretas en que estas se manifiestan dentro de una relación laboral. Así hacemos presente lo que resolvió la EXCMA. CORTE SUPREMA en el considerando sexto de la sentencia del 15 de marzo de 2010, dictada en la causa rol 7752-2010: *“Sexto: Que el concepto de subordinación o dependencia no han sido definidos por la ley y su significación se ha circunscrito casi exclusivamente a una de naturaleza jurídica entre empleador y trabajador, aun cuando en esos términos no sólo es propia de una relación laboral, sino también de otras formas de vinculación, tanto civiles como comerciales, por lo tanto, se dificulta su caracterización para estos efectos. En el decir de los autores William Thayer A. y Patricio Novoa Fuenzalida “esta nota adquiere ribetes específicos en tanto cuanto se articula justamente con otras que caracterizan a la relación de trabajo, esto es, cuando se da en una relación jurídico-personal estable. En esta forma la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo” (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Editorial Jurídica de Chile, Tercera edición, 1998). Agregan los autores que, jurisprudencialmente, en este aspecto de la relación laboral, se alude al poder de mando del empleador, reflejado principalmente en dos aspectos: la facultad de impartir instrucciones al trabajador y la prerrogativa de organizar y dirigir las labores, lo que supone necesariamente, la fijación de horarios, cumplimiento de órdenes, fiscalización, etc.”.*

7).-Ahora bien, sostenemos que circunstancias tales como el control horario del trabajo de mi representado, supervisión, realización de las labores en lugares ordenados por el empleador, cumplimiento de jornada, la continuidad de sus funciones, el pago periódico de remuneración, entre otras, son suficientes para establecer que la demandante se desempeñó bajo subordinación y dependencia de la I. Municipalidad de Monte Patria, para las labores ya referidas supra. Ahora bien, considerando que el demandante se desempeñaba bajo subordinación y dependencia, que el contrato de trabajo es consensual y siguiendo el principio de primacía de la realidad, la **ILUSTRISIMA CORTE DE APELACIONES DE LA SERENA**, en el considerando segundo de su sentencia ROL 84-09 de 16 de septiembre de 2009, sostuvo que: *“...por la forma de cumplir con la relación contractual, ésta no era sino una relación laboral, sujeta a un vínculo de subordinación y dependencia. Para llegar a esta conclusión tiene por acreditados determinados hechos que constituyen elementos típicos de un contrato de trabajo y no propios de una relación de naturaleza civil. Que a este respecto ha de tenerse en consideración que si bien, en materia civil, el artículo 1545 del Código Civil, dispone que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, no les es permitido a las partes modificar o torcer la naturaleza misma de las cosas, y menos en el ámbito laboral, donde es aplicable el principio de la primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de los derechos. Que, respecto a la segunda norma posiblemente infringida, el artículo 1546 del Código Civil, la buena fe, ésta le es exigible a ambas partes, por lo que si en la practica el contrato ha pasado a tener una naturaleza laboral, la exigencia es de respetar no lo que se ha escrito sino lo que ha ocurrido efectivamente entre las partes...”.*

8).-CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATO A HONORARIOS. Que probablemente la demandada invoque el **art. 4** de la ley **18.883**, ya que lo ha hecho en otras oportunidades, sin embargo, aun dicha misma disposición le da la razón al demandante, ello por cuanto dicha norma faculta a las municipalidades a contratar a funcionarios bajo la modalidad de honorarios, sin embargo, ello se permite solo **PARA COMETIDOS ESPECÍFICOS Y ESPORÁDICOS**, y en el caso de la demandante ocurre todo lo contrario ya que mi defendido fue contratado para cumplir tareas permanentes en el municipio demandado y que son las funciones ya referidas supra, y cumplió funciones que son propias del municipio, tan habituales que ellas se prolongaron por más de 4 años y fracción superior a 6 meses, cuestión que es completamente ajena a una contratación civil, y hay subordinación y dependencia ya que tuvo un superior jerárquico como lo fue el propio Alcalde, jefe, Director o Coordinador Municipal, de quienes recibía órdenes, fiscalización a cambio de un estipendio fijo que recibe el nombre de remuneración mensual(art. 41 del C. del Trabajo), cumplía además jornada de trabajo, horarios, en consecuencia concurren todos los elementos para calificar como laboral la relación que unió a la demandante con el municipio, las funciones que mi representado prestó para el municipio distan mucho de ser accidentales ya que ellas se requieren diariamente y por siempre.

9).-JURISPRUDENCIA.

I. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, 10 DE JUNIO DE 2010, ROL 328-2010.

I. CORTE DE APELACIONES DE TALCA, ROL N° 150-2010, 31 DE MARZO DE 2011.

I. CORTE DE APELACIONES DE VALDIVIA, ROL 69-2014, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2014.

FALLO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA EXCMA. CORTE SUPREMA, ROL 11584-2014 CARATULADO VIAL PAILLÁN CON I MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO EN SETENCIA DE FECHA 15 DE ABRIL DE 2015.

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

11).-De la relación circunstanciada de los hechos que determinaron el término de la relación laboral.

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

(nominalmente), al partido Demócrata Cristiano, y en las recientes elecciones en donde resultó victorioso el actual alcalde Sr. Cristian Herrera Peña.

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

C).-Sin embargo, mi representado al igual que muchos habitantes de Monte Patria ejerció su legítimo derecho a no manifestar su apoyo a ningún candidato y mantenerse absolutamente neutral.

D).-Que el mismo día en que el actual Alcalde Cristian Herrera Peña inició sus funciones como Edil, escribía en sus redes sociales los detalles de su primer día como jefe del sillón alcaldicio de Monte Patria, con panorama color de hormiga, y dio entrevistas como la otorgada a <http://elmontepatrino.cl>, en donde expuso que: **«EN MONTE PATRIA PREOCUPA PANORAMA DE PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA LOS MESES QUE QUEDAN DEL 2021. Luego de la ceremonia de instalación del honorable concejo comunal de Monte Patria y en su primer día hábil liderando la casa edilicia, el alcalde Cristian Herrera Peña saludó a los funcionarios de las distintas reparticiones municipales y sostuvo una serie de reuniones con las distintas direcciones municipales. Uno de los primeros encuentros fue con la Directora de Administración y Finanzas, con quien el edil pudo conocer la situación financiera actual del municipio, lo que prometería un panorama poco alentador para los meses que quedan del año 2021 y quienes se verían más afectados serían los funcionarios contratados a honorarios. RELACIONADOS. Al respecto el alcalde Herrera señaló “Estamos preocupados, pudimos comprobar que solo podremos pagar sueldos de honorarios hasta el mes de octubre y esto se debe a una sobrepoblación de personal. En la administración anterior se creó una planta municipal que no fue financiada y esto habla de una mala administración del municipio, de una irresponsabilidad en términos presupuestarios. Tendremos que verificar las contrataciones, especialmente aquellos cambios o anexos de contratos que se realizaron después de las elecciones.” La tarea para la nueva administración municipal será ordenar la billetera comunal de manera que permita asegurar el pago de sueldos y además concretar las iniciativas proyectadas para la comunidad de Monte Patria.».**

E).-Las prematuras declaraciones de la referida nueva autoridad tienen un claro propósito y es allanar al camino a despidos masivos, ejecutados sobre quienes sin ser siquiera evaluados o entrevistados tuvieron, cercanía o apoyaron al Alcalde saliente, o bien, no le manifestaron su apoyo a él durante su campaña, ni pertenecen a uno de sus círculos cercanos

F).-En efecto, resulta altamente llamativo y sospechoso desde luego que el mismo día en que asume como Alcalde se despache tamaña declaración sobre las finanzas municipales, esto es, sin tener ningún antecedente para efectuar dicha declaración en sus redes sociales.

G).-Si bien es cierto, desde una primera mirada el despido de un funcionario por razones presupuestarias, o de reorganización podría en alguna situación aparecer como justificado o necesario no lo es en el caso de mi representado.

H).-Y es que SS., la delicada situación financiera de la Municipalidad de Monte Patria, no solo es un hecho falso, sino que no hay necesidad de despedir trabajadores, de modo que conforme los principios de objetividad, transparencia, eficiencia y eficacia que rigen el actuar de los órganos de la administración estatal, **debe** establecerse un previo análisis o evaluación objetiva, para que en definitiva la decisión de la autoridad cumpla el mandato legal de ser fundada, y en base a ello, determinar quienes serían los trabajadores desvinculados, pero en el caso particular de mi representado y de muchos

otros trabajadores, el Alcalde ni siquiera se entrevistó con el previamente, y mucho menos evaluó su desempeño, antes de despedirlo.

I).-Las amenazas de despido se volvieron mucho mas claras como se observa en la entrevista que le da al periódico El Ovallino, en donde el titular es el siguiente: “**SI ALGUIÉN NO COMPARTE NUESTRA FORMA ESTA EN DERECHO DE PODER MARCHARSE**”, dentro de la entrevista el actual alcalde indica que: “*Hablamos con la administración saliente y nos dijeron que hay personas que han manifestado su intención de irse junto a la administración. Uno lo encuentra súper entendible porque si no compartieron en campaña nuestro programa de gobierno y ellos sienten que no lo van a compartir, esta muy bien que se vayan y que renuncien cuando le corresponda salir al actual alcalde. Quedamos también en definir también los procedimientos porque algunos hablan de autodespidos. En principio llegaremos con nuestro equipo directivo de confianza a generar las evaluaciones con respecto a los equipos de trabajo. Nosotros tenemos énfasis distintos a la actual administración, formas distintas de trabajo y esas formas las vamos a plasmar también en los equipos que tengamos. Pero no es un hecho que vayamos a llegar con la retroexcavadora, nosotros respetamos a los funcionarios de trayectoria, de carrera, que sabemos que van a hacer un aporte a nuestra administración. Si alguien no comparte nuestra forma está en su derecho de poder marcharse. Que los funcionarios queden con tranquilidad porque la evaluación es un proceso transparente, acá no se va a perseguir a nadie*”, adelantó”. (Pág. 4 de la edición de El Ovallino, el día 22 de mayo de 2021)., y lo mismo dijo en su discurso de asunción.

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

K).-Al tenor de la preparación, y la experiencia de mi representado durante años en cargos de similar naturaleza, y la evidencia del exitoso cumplimiento de las labores que le fueran encomendadas, siendo siempre evaluado de forma sobresaliente, y ayudando siempre a la comunidad, y considerando que su remuneración está incluso por bajo el valor del mercado para que un trabajador con su preparación se dedicara tiempo completo a las labores municipales, evidente es que la razón principal para su despido es, como he venido diciendo, ilegítima.

L).-Esta falta de evaluación, de fundamentación de la decisión de la autoridad, sumada a las declaraciones despectivas realizadas, hacen que una decisión aparentemente legal, se torne arbitraria, vulnerando sus derechos constitucionales.

M).-En concreto, y conforme expondré en detalle a continuación, la determinación de la denunciada constituyó abierta vulneración de sus garantías constitucionales del artículo 19 N° 2 (en relación con el artículo 2 del Código del Trabajo), N° 4°, N° 15 y N° 16 de la Constitución Política; convirtiendo su despido en un acto arbitrario, ilegal, discriminatorio y vulneratorio de sus derechos fundamentales más básicos, que, afectando su estabilidad laboral, públicamente su imagen profesional y actuando en represaría por no apoyarlo en campaña ni ser parte de sus círculos cercanos.

12).-**Del despido.** Con fecha 30 de noviembre de 2021, se notificó a mi representado del término de su relación laboral conforme a una carta la que tiene el siguiente tenor:

Monte Patria, 30 de noviembre de 2021.

**SEÑOR
RICARDO CASTILLO ARANCIBIA
PRESENTE
Estimado:**

*Mediante la presente, me permito comunicar que se ha resuelto **NO RENOVAR** nombramiento a contrata, cuya fecha de termino es el 31 de diciembre de 2021, de acuerdo a lo señalado “y/o mientras sean necesarios sus servicios”, en razón que existe modificación de las funciones del órgano, como así su restructuración hacen necesario la reorganización de funciones a desempeñar.*

Agradecemos el servicio prestado a nuestro Municipio.

Saluda a usted,

OLGA BARRAZA CORTES

Administradora Municipal

Hay un timbre y una firma ilegible que se señala sería de la ADMINISTRADORA MUNICIPAL

En consecuencia, resulta evidente que un despido que **se produce próximo a la instalación de la actual Alcalde**, sin mediar ni entrevista, ni evaluación, se erige claramente con un despido discriminatorio, ilegal y lesivo de derechos fundamentales.

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

Esta falta de evaluación, de fundamentación de la decisión de la autoridad, hacen que una decisión aparentemente legal, se torne arbitraria, vulnerando sus derechos constitucionales.

En concreto, y conforme expondré en detalle a continuación, la determinación de la denunciada constituyó abierta vulneración de las garantías constitucionales del artículo 2 del Código del Trabajo (en relación con el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política), y N° 16 de la Constitución Política; convirtiendo su despido en un acto arbitrario y discriminatorio, que, afectando su estabilidad laboral, y causándole un perjuicio solo por su apoyo al Alcalde saliente, y por no ser partidario de la nueva autoridad. En efecto, el **artículo 2do del C. del Trabajo** dispone que: **“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterarla igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. ... Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.”**, luego el artículo 19 n° 2 de la Constitución dispone que: **“La Constitución asegura a todas las personas: 2°. La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”,** y el artículo 16 de la Constitución Política dispone que: **“La Constitución asegura a todas las personas: 16°. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para casos determinados”,** lo que viene

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

13).-Derechos Vulnerados con Ocasión del Despido. Que como lo dejaremos en evidencia el despido, o la desvinculación de la que fue objeto mi representado es vulneratorio de sus derechos y garantías fundamentales, tal y como lo paso a exponer en los números que siguen a continuación: **A).**-El despido del cual fue objeto mi representado vulnera su derecho a no ser discriminado en su empleo por razones de carácter político, violando de dicha forma lo dispuesto en el artículo 2 y 5 del C. del Trabajo, en relación con lo dispuesto en los artículos 5 y 19 n° 2 y n° 16 de la Constitución Política de la República. **B).**-En efecto, nuestro ordenamiento jurídico prohíbe los actos de discriminación, especialmente cuando estos son arbitrarios e ilegales, afectando con ello la igualdad ante la ley, y afectando la estabilidad en el empleo de mi representado. **C).**-En este caso en concreto la denunciada discriminó a mi representado solo por haber no apoyado al alcalde actual ni ser un cercano suyo, ni partidario de su personalidad, situación que claramente molesta al actual Alcalde. **D).**- **EL DERECHO PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.** a).-La discriminación arbitraria, está prohibida en nuestro ordenamiento jurídico por una multiplicidad de normas, de variadas fuentes y jerarquías. b).-La primera fuente normativa nacional, la Constitución Política de la República, expresa en su artículo 1o que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, y agrega en su artículo 19 N° 2 que “La constitución asegura a todas las personas: ... La igualdad ante la ley”. En el ámbito laboral, la Constitución concreta estos principios señalando, en su artículo 19 N° 16 inciso 3°, que “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.” c).-A nivel de normativa internacional ratificada por Chile, podemos citar: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyos artículos 2.1. y 23.2 disponen respectivamente que: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, y que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.” O el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo artículo 26 dispone que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” O el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 2.2. dispone: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión

política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. o Convenio No 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1958, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, cuyo artículo 1 define discriminación como: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”; aclarando que “Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación” d).-A nivel legal(derecho interno), el artículo 2do del Código del Trabajo, modificado por la Ley de Reforma Laboral 20.940, dispone que “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”; y los define, señalando que “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación económica; idioma; creencias; participación en organizaciones gremiales; orientación sexual; identidad de género; filiación; apariencia personal; 13 enfermedad o discapacidad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. e).-El principio de no discriminación en el trabajo debe aplicarse en un sentido amplio en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, sin que sea correcto limitar la protección única y exclusivamente a los casos de discriminación expresa y específicamente recogidos en la ley. En efecto, ya hubo ocasión de discutir en sede judicial si el catalogo de actos discriminatorios previsto en el artículo 2o del Código del Trabajo era cerrado, caso en el cual estaba impedido a los jueces laborales conocer mediante el procedimiento de tutela laboral otros casos de discriminación laborales no expresamente incluidos en dicho artículo. Ello suponía que eventos frecuentes de discriminación en el trabajo, como tratar diferente a algunos trabajadores por motivos de salud, por su orientación sexual o por su apariencia física, quedaban desprovistas de tutela laboral. Esta cuestión fue finalmente zanjada por la **Excma. Corte Suprema** en sentencia de unificación laboral (Rol: 23.808- 2014) en la que declaró que el principio de no discriminación en el trabajo debe aplicarse en un sentido amplio, en los siguientes términos: “De entenderse que la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral- de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, se encuentra limitada únicamente a aquellos criterios expresamente previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo, como lo ha hecho el tribunal recurrido, importaría concluir que nuestro procedimiento de tutela laboral protege sólo parcialmente el derecho a la no discriminación, excluyendo actuaciones basadas en otros criterios, los no previstos expresamente en la norma laboral, que el legislador nacional sí ha prohibido por otras vías de mayor rango legal, como son la propia Constitución Política de la República y el ya citado Convenio OIT N° 111 de 1958, al cual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental”, “La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral -de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958”. f).-Por añadidura, la Ley 20.940 modificó el artículo 2do del Código del Trabajo, ampliando los casos de discriminación laboral expresamente previsto en la ley, a otras hipótesis, entre las que ahora se incluyen expresamente las diferencias, exclusiones o preferencias basadas en enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. g).-De manera que bien puede decirse que al modificar la Ley 20.940 el artículo 2do del Código del Trabajo en la forma

que hemos señalado, no sólo ha ampliado los posibles casos de discriminación laboral de los que puede conocer un juez del trabajo mediante el procedimiento de tutela laboral sino que corrobora que el principio de no discriminación en el trabajo debe aplicarse en un sentido amplio, buscando una protección efectiva al derecho a la igualdad en el mundo del trabajo, a la luz de las disposiciones constitucionales pertinentes, especialmente lo establecido en los artículos 19 N° 2° y 19 N° 16°, inciso tercero, de la CPR. E).-Pues bien, lo cierto es que **no pueden efectuarse diferencias de trato en el empleo, en la promoción laboral, o en las condiciones de trabajo, que no tengan una justificación objetiva y razonable.** En rigor, esa justificación no es elemento que configure el derecho a la no discriminación laboral, sino un modo de justificar su limitación o restricción por razones externas a ese derecho. El problema de la justificación del trato discriminatorio se soluciona con la idea de la razonabilidad de la diferencia y con la idea de proporcionalidad; ambas derivadas de las formas cómo se concibe el derecho a la no discriminación. Pues bien, la justificación suficiente guarda relación con el análisis de la necesidad de la medida. Lo que indica la carta por el cual el actual Alcalde dispuso su despido, señalando que sería en razón de una “no renovación”, a que habría un vencimiento del plazo, y a que habrían modificaciones y reestructuraciones y reorganizaciones es absolutamente falso, para advertirlo basta señalar que la carta ni siquiera profundiza sobre dicho tópico es decir ni siquiera explica cual sería dicha reorganización, como pretende tener a una persona con sucesivas renovaciones anuales, desde el año 2017, precarizando y vulnerando su estabilidad laboral, y no lo dice dado que la pseudo fundamentación de la carta es absolutamente falsa, y ella solo podemos calificarla de un manto o disfraz de una brutal discriminación, y aun hay mas, **las funciones desarrolladas por mi representado son propias del municipio y que dice relación con el paisajismo y la mantención y recuperación de todas las áreas verdes de la comuna de Monte Patria,** de modo que la motivación real es de carácter política y dice relación con el hecho de que mi representado no haya apoyado al actual alcalde, es decir, mi defendido fue desvinculado lisa y llanamente por no haber apoyado a al electo Sr. Cristian Herrera, no formar parte de su grupo de seguidores, ni ser cercano ni parte de su grupo de amigos, o camaradas, y sin siquiera entrevistarle, preguntarle algo, evaluar su desempeño, nada, simplemente se razonó de la siguiente forma: **“este funcionario no me apoyó, proviene de la administración anterior, no es mi partidario ni mi amigo, en consecuencia se le despide”**, y con ello se comete un acto vulneratorio de derechos como lo es un despido por razones políticas, echando por tierra los años de exitoso desempeño laboral y profesional. El solo hecho que se funde la decisión en hechos ajenos a su desempeño, que en definitiva hagan más conveniente desvincularle a él y no a otra u otras personas, transforma el acto administrativo en arbitrario. Entonces SS., cabe preguntarse **¿Por qué entre tantas opciones fue mi representado el desvinculado, a pesar de su trayectoria y efectivos resultados de gestión?**, **¿qué criterios se usó para determinar quiénes serían desvinculados?**, resulta evidente que lo determinante aquí no haber apoyado al alcalde actual, y no ser cercano, ni amigo, ni camarada del Alcalde electo, o con que sector de la política se nos relaciona para así determinar a quienes se les desvincula y quienes permanecen. El análisis de proporcionalidad tampoco lo supera la medida impugnada, por cuanto se relaciona con la racionalidad respecto del objeto y, en la especie, la demandada sostiene que el despido se basaría en: el hecho de que la vinculación sería a contrata, a que podría ser desvinculada al vencimiento del plazo, y a una supuesta reorganización, pero aquello no es siquiera un fundamento serio, es vago, e impreciso, y con dicha alegación genérica solo se intenta ocultar lo evidente y que consiste en que mi representado fue despido por razones de carácter político, si ello no fuere así, la demandada habría podido explicar alguna razón o en que consiste su reorganización, o el hecho de que mi representado en realidad cumple las mismas funciones desde el 23 de mayo de 2017, pero vemos que no lo hizo, por que no las tiene, salvo la discriminación por razones políticas. F).-SS., la medida se ha adoptado con el único fin de discriminar en su empleo a un trabajador solo por su forma de pensar, o por no haberse asociado en algún momento a alguna colectividad(en este caso a una

campana política a favor del alcalde electo), o simplemente por no haber apoyado, o no pertenecer al sector de la nueva autoridad, quien claramente quiere rodearse de sus adherentes al interior del Municipio, en definitiva, el objeto de la medida es ilegítimo y arbitrario. **G).**-La razón explicada en la carta se ha utilizado como excusa para despedir del Municipio a un trabajador que no apoyó a al alcalde electo y que viene de una administración anterior a la que el nuevo Alcalde cuestiona, que simplemente no lo apoyó en su campana, o que no detenta o manifiesta un pensamiento político similar, por lo que al no existir procesos objetivos para determinar quien sigue contratado, quien es despedido han sido discriminatorios y no han generado igualdad de condiciones entre los trabajadores, pues se le pudo dar la oportunidad de respaldar o justificar su trabajo, o al menos evaluarlo, pero en el caso de mi representada, ni siquiera se le dio esa oportunidad, como se acreditará en la oportunidad procesal respectiva. **H).**-**SS.**, resulta perfectamente entendible cuando el desempeño laboral o profesional de un colaborador o dependiente lo amerite este sea desvinculado, previa investigación o evaluación (y este no es el caso), sabemos también que en muchos casos los políticos electos contratan a operadores políticos, y personas que en realidad solo ingresan a continuar realizando actividad política, pero en el caso de mi representado, se trata de un trabajador, con varios años de experiencia, y muy calificado, en donde el motivo de su contratación no fue político y lamentablemente la decisión en su despido son razones de discriminación política. **I).**-**SS.**, como he venido diciendo, la forma en que se realizó su desvinculación no fue la de un simple término contractual ni mucho menos administrativo, sino que fue una abierta discriminación, dado que si mi representado hubiese apoyado en su candidatura al actual alcalde, o no se lo hubiese asociado con el alcalde saliente nunca hubiese sido despedido, y habría mantenido su empleo. **J).**-No resulta ajustado a derecho que se le castigue a un trabajador por no ser de determinado sector político, o que se le discrimine por su pensamiento político, ser asociado con dicho sector político, ni menos por venir de una administración anterior o no haber apoyado en su campana a la nueva autoridad, o haber apoyado al alcalde saliente, sin embargo, son esas las razones que en definitiva llevaron al nuevo alcalde a desvincularlo, aprovechándose para ello de una razón inexistente. Pues lo cierto **SS.**, es que, en términos netamente laborales y profesionales, en términos de los resultados verificables del trabajo de mi representado no existe fundamento alguno para estimar que su trabajo no es necesario. **K).**-**Estabilidad Laboral (Libertad de Trabajo y su Protección)**. El derecho al trabajo constituye el derecho de toda persona a realizar una actividad significativa, en la cual ejerce sus aptitudes, capacidades y creatividad, permitiéndole interactuar con las demás personas que integran una sociedad y que tiene una dimensión objetual. Dentro de esta perspectiva, la doctrina indica que es parte del contenido esencial del derecho al trabajo la protección del trabajador respecto del despido arbitrario. La libertad de trabajo constituye la facultad de elegir la actividad laboral o profesional que cada persona desea o prefiere desempeñar, disfrutando de su satisfacción espiritual como de una retribución económica, así como mantenerla y el derecho de cambiar de trabajo o de cesar en la actividad laboral dentro del marco legal, moral y lícito. La armonización de la libertad de trabajo con el derecho al trabajo hace superar la dimensión o atributo que integra el derecho que es el derecho genérico de libertad de trabajo que consiste en la libertad de incorporarse a la vida laboral, sino que implica, además, la igualdad de oportunidades a un puesto de trabajo específico y la no discriminación en su obtención, cumpliendo con los requisitos de capacitación para el mismo, como a su vez, una vez obtenido del trabajo el derecho a mantenerse en él, salvo causal justa determinada legalmente, lo que puede señalarse que constituye la dimensión individual del derecho analizado. La decisión de término del contrato de mi representado no descansa en una causa objetiva “legal ni contractual”, el motivo de la denunciada constituye una represalia simplemente por pensar distinto, tener otro domicilio político, no haber apoyado a la actual autoridad, lo que, al parecer, le genera desconfianza de su futuro desempeño laboral. De tal forma, el término unilateral e infundado de su contrato vulnera su libertad de trabajo pues, arbitrariamente, le pone fin a una actividad legítima desarrollada, alterando su estabilidad

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

14).- Indicios. Debemos echar luces sobre los indicios o sospechas que dan cuenta que la motivación real de la demandada al desvincular a mi representado, dado que si bien es cierto, la denunciada solo alude a un supuesto vencimiento de plazo, y a una supuesta reorganización, las que ni siquiera describe, desarrolla o detalla, sin embargo, lo intempestivo del despido, sin mediar ningún tipo de evaluación o análisis del desempeño, calificaciones o perfil profesional de mi representado, al hecho de que no se fundamenta acerca de cual o cuales son esa “razón”, unido al hecho de que mi defendida provenga de una anterior administración, que no haya apoyado en su candidatura al alcalde electo, sumado a que en la carta de desvinculación ni siquiera se esboza una razón objetiva para desvincularlo, permite evidenciar, que no ha existido ningún criterio técnico ni objetivo al momento de seleccionar a quienes despediría, ya que de un universo de decenas de funcionarios, solo fueron desvinculados quienes habían sido nombrados o contratados por la anterior autoridad, o bien militan o bien son catalogados como gente relacionada con la anterior administración, o que apoyaron a candidatos a la alcaldía diversos al actual alcalde, en efecto, es posible constatar que mi representado fue desvinculado próximamente, sin que mediara ni entrevista ni evaluación sobre su desempeño, lo que da cuenta que el tema de la supuesta reorganización es solo el disfraz con el que se quiere vestir la discriminación arter de la lamentablemente se ha hecho víctima a mi representado, violando como se dijo sus garantías constitucionales, de modo que si se nos pide enumerar los indicios, lo hacemos con gusto señalando que son indicios del despido arbitrario, discriminatorio y vulnerador de derechos los siguientes: **a).**-Se le despidió a mi representado por haber no hecho campaña ni apoyado al alcalde electo, **b).**-Se le despidió a mi representado por haber provenido de una administración anterior de la que es fuerte crítico la nueva autoridad edilicia, **c).**-Se le despidió a mi representado sin siquiera haberlo entrevistado, y sin siquiera haber evaluado su desempeño, o haberle permitido explicar y justificar sus funciones, **d).**-**Se le despide a mi representado al poco tiempo de haber asumido la nueva autoridad**, **e).**-Incluso antes de asumir el actual alcalde cuestionaba las contrataciones de trabajadores realizada por la anterior administración calificándola de irresponsable y la situación financiera como de “color de hormiga”, **f).**-El propio alcalde incluso antes de asumir, pero especialmente el mismo día que asumió llamaba a quienes no lo apoyaban o habían apoyado al alcalde saliente a renunciar, a dejar sus cargos, **g).**-La carta de despido no contiene ninguna razón que permita fundar legítimamente una desvinculación, **h).**-Los despidos ocurridos al poco tiempo de asumido el nuevo alcalde se enfocaron precisamente en quienes apoyaron al alcalde saliente, o bien se mantuvieron neutrales.

15).- Juicio de proporcionalidad. Es, con la abrumadora prueba existente y la presencia de los indicios ya anotados, que la demandada tendrá que justificar cual o cuales han sido las reales razones para desvincular a mi representado, ya que el señalar en la carta de aviso de desvinculación que simplemente se le desvinculaba por un tema de reorganización, o cumplimiento de plazo, sin fundamentar adecuadamente las

razones necesarias para cesarla en sus funciones, es absolutamente insuficiente, ha debido explicar las razones por las cuales mi representado había sido seleccionado dentro de un universo de centenares de funcionarios para como se dice simplemente echarlo por ser catalogado como un funcionario proveniente de una administración anterior, o por no haber apoyado en su campaña al alcalde electo, y claro está no existe ninguna razón que apunte en un sentido distinto. Que la desvinculación de mi representado no tiene ninguna justificación lícita, ya que su desempeño siempre fue sobresaliente, nunca hubo un reclamo en su contra, y siempre cumplió eficientemente con sus funciones, de modo que queda claro que la razón para desvincular a mi representado es solo una discriminación ilegal por razones políticas.

16).-Procedencia de la tutela por despido lesivo de derechos fundamentales. Que la presente demanda de tutela de derechos fundamentales resulta ser plenamente procedente en el caso de mi representado ya que como lo hemos dicho ella se encuentra en un caso de existencia plena de un contrato de trabajo o relación laboral, la que si bien es cierto, ha intentado ser disfrazada por una contratación a honorarios (“Falsos Honorarios”), y luego por medio de una contrata unilateral que lo único que hizo fue mantener la situación preexistente en perfecta continuidad laboral, es que conforme al principio de la continuidad(dado que continuó siempre realizando las mismas funciones)., y la primacía de la realidad es que solo habrá que declarar que entre mi representado y el Municipio de Monte Patria existió una vinculación de naturaleza laboral, continua y con ello resulta plenamente procedente la presente demanda de tutela por despido lesivo de derechos fundamentales.

17).-Efectos de la sentencia que acoja la demanda laboral por despido lesivo de derechos fundamentales, estableciéndose la existencia de una relación laboral. Que la sentencia definitiva junto con declarar la existencia de una relación laboral entre mi representado y la Municipalidad demandada, declarará que el término de su relación laboral o su despido es lesivo de sus derechos fundamentales tal y como ya se explicó, lo que trae como necesaria consecuencia que la demandada debe ser condenada a pagarle junto con la indemnización resarcitoria(11 remuneraciones), su indemnización por años de servicios (4 años y fracción superior a 6 meses)., con un incremento legal del 100%, la indemnización sustitutiva del aviso previo, mas la nulidad del despido, es decir, todas y cada una de sus remuneraciones desde la fecha de su despido hasta la de su convalidación, la declaración y pago de sus cotizaciones previsionales, vacaciones o feriado, ello conforme al siguiente detalle:

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

18).-En el caso de establecerse la existencia de una relación estatutaria. Efectos de la sentencia que acoja la demanda laboral por despido lesivo de derechos fundamentales, estableciéndose la existencia de una relación estatutaria

municipal(contrato de honorarios o a contrata). En el evento remoto, lejano e improbable de que SS., descarte la existencia de una relación jurídica laboral y establezca simplemente una relación estatutaria municipal, conforme a un contrato de honorarios o bien un nombramiento a contrata, debe siempre y en todo caso establecer la existencia de un despido lesivo de sus derechos fundamentales tal y como ya se explicó, lo que trae como necesaria consecuencia que la demandada debe ser condenada a pagarle la indemnización resarcitoria por 11 remuneraciones por la suma de **\$20.859.641 (veinte millones ochocientos cincuenta y nueve mil seiscientos cuarenta y un pesos)**. En efecto, la Ley N° 21.280 sobre ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral ha interpretado el artículo 485 del Código del Trabajo en el siguiente sentido: *“Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.”* Luego, el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo dispone: *“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”* El inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo dispone: *“También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”* El artículo 19 de la Constitución Política de la República comienza diciendo: *“La Constitución asegura a todas las personas:”*, para luego en su numeral 2° señalar la igualdad ante la ley, no pudiendo ninguna autoridad establecer diferencias arbitrarias, luego en el numeral 4° consagrar el derecho a la honra, para posteriormente en el numeral 15° asegurar el derecho de asociación, en tanto el numeral 16 contempla la libertad de trabajo y su protección. Dispone el artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso primero: *“Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.”* Más adelante, la citada norma expone, en su inciso final: *“Tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1° de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 de este Código, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o bien su reincorporación al cargo.”* En cuanto al feriado legal, señala el artículo 73 del Código del Trabajo, en su inciso segundo: *“Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le había correspondido.”* De acuerdo con el artículo 490 del Código del Trabajo: *“La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos*

constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.”. Luego, el artículo 493 del Código del Trabajo señala: “ Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”.

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

20).-DEUDA DE FERIADO. Que a mi representado se le adeuda el feriado legal por dos periodos dicho feriado que le adeuda el municipio demandado asciende a la suma de **\$2.654.863**(dos millones seiscientos cincuenta y cuatro mil ochocientos sesenta y tres pesos).

21).-CUESTIONES DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN. Que todas las acciones interpuestas se encuentran plenamente vigentes dado que la relación laboral terminó el día 31 de diciembre de 2021.

22).-CUESTIONES DE COMPETENCIA. Todas las acciones interpuestas son de naturaleza laboral, ya que dicen relación con una relación laboral y su término lesivo de las garantías fundamentales de un trabajador, y en cuanto, al territorio las funciones se desarrollaron en la ciudad de Monte Patria mismo domicilio de la demandada, territorio sobre el cual SS., tiene competencia territorial.

24).-Que si bien es cierto que el poner término al contrato está dentro de las potestades de la autoridad, de su empleador, sin embargo, dicha decisión no puede ser infundada, arbitraria ni discriminatoria como lo ha sido, dicha decisión de la autoridad no puede vulnerar sus derechos a pretexto de la situación financiera de la municipalidad, o bien por haber apoyado a otro candidato a alcalde, o no adherir al proyecto o corriente política de la nueva autoridad alcaldía.

POR TANTO; conforme he expuesto, en sintonía con las normas citadas y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 8, 9, 41, 63, 162, 163, 168, 173, 489 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículos 19 n° 2, 15 y 16 de la Constitución Política de la República;

RUEGO A SS.; tener por interpuesta denuncia por despido lesivo de derechos fundamentales contra la **Municipalidad de Monte Patria**, ya individualizada; darle la tramitación y acogéndola en definitiva declarando que:

I.-La existencia de una relación laboral entre las partes la que comenzó el día 23 de mayo de 2017 y terminó el día 31 de diciembre de 2021, por despido lesivo de la demandada, el que vulneró los derechos y garantías constitucionales del demandante.

II.-Que conjuntamente con lo anterior y debido a que la demandada no declaró ni pagó las cotizaciones previsionales del demandante, se declara que asimismo el despido del demandante es nulo, ineficaz y de ningún valor.

III.-En razón de lo anterior, la demandada es condenada a pagar a la demandante las siguientes indemnizaciones y demás prestaciones.

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

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

V.-Que todas las indemnizaciones y demás prestaciones laborales en la que resulte condenada la demandada generan intereses y reajustes conforme lo dispone el artículo 63 y 173 del C. del Trabajo.

VII.-Que se condena en costas a la parte demandada.

PRIMER OTROSÍ: En subsidio de la acción de tutela de lo principal, yo, **JUAN PABLO CORRAL GALLARDO**, Cni n° 13.548.117-3, Abogado, domiciliado en calle Libertad n° 555, Ovalle, en representación convencional -según se acreditará- de don **RICARDO ORLANDO CASTILLO ARANCIBIA**, Cni n° 15..572.723-3, Paisajista actualmente cesante, domiciliado en Director Gastón Araya 1472, Villa El Portal, Ovalle, a **S.S.** con respeto digo:

Que en subsidio de la acción de tutela de lo principal, *interpongo demanda por despido injustificado* en contra de la **I. MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA**, R.U.T.: 69.040.800-7, persona jurídica de derecho público, representada por su alcalde don **CRISTIÁN DANIEL HERRERA PEÑA**, CNI N° 13.079.904-3, ambos domiciliados en Diaguitas N° 31, Monte Patria; acción que se basa en los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho que expongo:

1).-Por razones de economía procesal doy por reproducidos y transcritos literalmente todos los hechos relativos al inicio de la relación laboral, funciones, contratos, remuneración, jornada, así como al hecho de existir una verdadera relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia referido en los párrafos 1, 2, 3, 4, y 5 de lo principal.

2).-Asimismo doy por reproducido y transcritos literalmente todo lo relativo a la verdadera naturaleza jurídica de la relación que ligó a las partes y que se refiere en los párrafos 6, 7, 8 y 9 de la demanda de lo principal.

3).-Mi representado desarrolló sus funciones siempre con mucha eficiencia y eficacia de muy buena forma, y recibiendo siempre buenos comentarios por su gestión, siendo sus evaluaciones siempre de excelencia, dichas funciones se prolongaron de

forma continuada e ininterrumpida desde el **23 de mayo de 2018** al día **31 de diciembre de 2021**, ya que el **30 de noviembre de 2021**, se le notificó el término de su vinculación (“no renovación”), siendo separado de sus funciones el mismo día **31 de diciembre de 2021**.

4).-Doy por reproducida y transcrita literalmente la relación circunstanciada de los hechos referida en el párrafo 11 de la demanda de lo principal.

5).-**Del despido.** Con fecha 30 de noviembre de 2021, se notificó a mi representado del término de su relación laboral conforme a una carta la que tiene el siguiente tenor:

Monte Patria, 30 de noviembre de 2021.

SEÑOR
RICARDO CASTILLO ARANCIBIA
PRESENTE
Estimado:
Mediante la presente, me permito comunicar que se ha resuelto NO RENOVAR nombramiento a contrata, cuya fecha de termino es el 31 de diciembre de 2021, de acuerdo a lo señalado “y/o mientras sean necesarios sus servicios”, en razón que existe modificación de las funciones del órgano, como así su restructuración hacen necesario la reorganización de funciones a desempeñar.
Agradecemos el servicio prestado a nuestro Municipio.
Saluda a usted,
OLGA BARRAZA CORTES
Administradora Municipal

Hay un timbre y una firma ilegible que se señala sería de la ADMINISTRADORA MUNICIPAL

7).-El despido de mi representado es evidentemente injustificado dado que en la carta de aviso de despido no se señala una causal legal de despido, por lo demás la vinculación jurídicamente nunca fue a plazo, ya que duró mas de 4 años y fracción superior a 6 meses, las funciones de mi representado son propias del municipio, de modo que se trata de una relación laboral indefinido, y asimismo no existe ninguna reorganización, ni modificación ni restructuración del órgano ya que el cargo que era servido por mi representado hoy es ocupado por un nuevo funcionario que llegó junto al nuevo alcalde, y los servicios o departamentos municipales en donde mi representado trabajó siguen funcionando de la misma forma.

8).-**Efectos de la sentencia que acoja la demanda laboral por despido injustificado, estableciéndose la existencia de una relación laboral.** Que la sentencia definitiva junto con declarar la existencia de una relación laboral entre mi representado y la Municipalidad demandada, declarará que su despido es injustificado tal y como ya se explicó, lo que trae como necesaria consecuencia que la demandada debe ser condenada a pagarle la indemnización por años de servicios (4 años y fracción superior a 6 meses), con un incremento legal del 80%, la indemnización sustitutiva del aviso previo, mas la nulidad del despido, es decir, todas y cada una de sus remuneraciones desde la fecha de su despido hasta la de su convalidación, la declaración y pago de sus cotizaciones previsionales, vacaciones o feriado, ello conforme al siguiente detalle:

Indemnización/prestación laboral	Monto
Indem. Años de Servicios(5 años)	\$9.481.655.
Incremento legal 80%.	\$7.585.324
Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$1.896.331.
Nulidad del despido	Todas las remuneraciones y prestaciones que se generen desde la

	fecha del despido a la de su convalidación, con una base de calculo de \$1.896.331 mensual.
Cotizaciones.	Todas aquellas generadas desde el 23/05/2017 al 01/03/2020, considerando una base de calculo de \$1.896.331.
Feriado (2 periodos completos)	\$2.654.863.
Total	\$21.618.173.

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

10).-**DEUDA DE FERIADO.** Que a mi representado se le adeuda el feriado legal por dos periodos dicho feriado que le adeuda el municipio demandado asciende a la suma de \$2.654.863(dos millones seiscientos cincuenta y cuatro mil ochocientos sesenta y tres pesos).

11).-**CUESTIONES DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN.** Que todas las acciones interpuestas se encuentran plenamente vigentes dado que la relación laboral terminó el día 31 de diciembre de 2021.

12).-**CUESTIONES DE COMPETENCIA.** Todas las acciones interpuestas son de naturaleza laboral, ya que dicen relación con una relación laboral y su término injustificado, y en cuanto, al territorio las funciones se desarrollaron en la ciudad de Monte Patria mismo domicilio de la demandada, territorio sobre el cual SS., tiene competencia territorial.

POR TANTO; conforme he expuesto, en sintonía con las normas citadas y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 8, 9, 41, 63, 162, 163, 168, 173, 427 y siguientes del Código del Trabajo;

RUEGO A SS.; tener por interpuesta demanda por despido injustificado en contra la **Municipalidad de Monte Patria**, ya individualizada; darle la tramitación y acogéndola en definitiva declarando que:

I.-La existencia de una relación laboral entre las partes la que comenzó el día 23 de mayo de 2017 y terminó el día 31 de diciembre de 2021, por despido injustificado de la demandada, en subsidio, que el mismo es incausado, indebido o improcedente.

II.-Que conjuntamente con lo anterior y debido a que la demandada no declaró ni pagó las cotizaciones previsionales del demandante, se declara que asimismo el despido del demandante es nulo, ineficaz y de ningún valor.

III.-En razón de lo anterior, la demandada es condenada a pagar a la demandante las siguientes indemnizaciones y demás prestaciones.

Indemnización/prestación laboral	Monto
Indem. Años de Servicios(5 años)	\$9.481.655.
Incremento legal 80%.	\$7.585.324

Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$1.896.331.
Nulidad del despido	Todas las remuneraciones y prestaciones que se generen desde la fecha del despido a la de su convalidación, con una base de calculo de \$1.896.331 mensual.
Cotizaciones.	Todas aquellas generadas desde el 23/05/2017 al 01/03/2020, considerando una base de calculo de \$1.896.331.
Feriado (2 periodos completos)	\$2.654.863.
Total	\$21.618.173.

IV.-Que todas las indemnizaciones y demás prestaciones laborales en la que resulte condenada la demandada generan intereses y reajustes conforme lo dispone el artículo 63 y 173 del C. del Trabajo.

V.-Que se condena en costas a la parte demandada.

SEGUNDO OTROSÍ: A fin de acreditar y calificar de suficientes los indicios expuestos en el cuerpo de esta presentación y sin perjuicio de acompañarlo, junto a otros, como medios de prueba en la oportunidad correspondiente, pido a S.S. tener por acompañados los siguientes documentos:

- 1) Contrato de fecha 16 de junio de 2017, y su decreto de aprobación N° 7.902 del 16 de junio de 2017. Contrato de honorarios de fecha 4 de enero de 2019.
- 2) Contrato de fecha 05 de enero de 2018 y su decreto de aprobación N° 157 de fecha 2 de enero de 2018.
- 3) Contrato de fecha 4 de enero de 2019 y su decreto de aprobación N° 489 del 15 de enero de 2019.
- 4) Decreto alcaldicio N° 40 del 2 de enero de 2020.
- 5) Decreto alcaldicio N° 12.823 del 3 de diciembre de 2020.
- 6) Boletas de honorarios Nros: 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 30, 31, 35, 36, 37, 39, 40, 4, 42, 43, 46, 47, 49, 50 y 51.
- 7) Liquidaciones de remuneraciones de octubre, noviembre y diciembre de 2021.
- 8) Certificado de pago de cotizaciones previsionales de AFP PROVIDA, FONASA y AFC CHILE II SA., emitidos el día 24 de enero de 2021.
- 9) Carta de despido del 30 de noviembre de 2020.
- 10) Ejemplar del diario El Ovallino del día 22 de mayo de 2021.
- 11) Ejemplar del diario El Ovallino del día 28 de julio de 2021.
- 12) Entrevista dada por el Alcalde Cristian Herrera Peña al diario El Montepatrino luego de asumir el cargo el 28 de junio de 2021.
- 13) Mandato judicial a mi nombre.

TERCER OTROSÍ: Solicito a S.S., tener presente que mi personería para representar al demandante emana de la escritura pública de mandato judicial que me sirvo acompañar en este acto con citación contraria y que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio libre de la profesión asumo el patrocinio y poder conferido

sin perjuicio de mi facultad para poder delegarlo o reasumirlo cuantas veces y en quien lo estime pertinente.

CUARTO OTROSÍ: Ruego de SS., se sirva disponer se notifique de esta demanda tanto a FONASA como a la AFP PROVIDA y a AFC CHILE II S.A., a fin de que oportunamente y una vez que se haya dictado sentencia se resuelva gestionar el cobro de las cotizaciones de mi representado a la I.M. de Monte Patria.

QUINTO OTROSÍ: Ruego de SS., se sirva disponer que todas y cada una de las resoluciones que se dicten en este proceso le sean notificadas al suscrito a al correo electrónico juanpablocorral@gmail.com.-