

PROCEDIMIENTO : PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL
MATERIA : DECLARACIÓN DE EMPLEADOR ÚNICO, DESPIDO
INDIRECTO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE
PRESTACIONES LABORALES.

DEMANDANTE : **CECILIA IVONNE SANHUEZA LEYTON**
RUT : 13.041.497-4
DOMICILIO : CALLE 92 N° 1254, COMUNA DE PEÑALOLÉN,
REGION METROPOLITANA

ABOGADO PATROCINANTE: : **FRANCISCO JAVIER YÁÑEZ BRIONES**
RUT : 18.667.701-3
DOMICILIO : LOS MILITARES 5620, OFICINA 605, COMUNA DE
LAS CONDES
CORREO ELECTRÓNICO : ABOGADOS@FICABEM.CL

DEMANDADO 1 : **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN
DE VITACURA**
RUT : 72.208.300-8
REPRESENTANTE LEGAL : DOMINGO PRIETO URREJOLA
RUT : 4.734.896-K
DOMICILIO : GEORGIA #1143, COMUNA DE VITACURA

DEMANDADO 2 : **ORGANIZACIÓN COMUNTARIA FUNCIONAL
VITADEPORTES**
RUT : 65.074.880-8
REPRESENTANTE LEGAL : DOMINGO PRIETO URREJOLA
RUT : 4.734.896-K
DOMICILIO : GEORGIA #1143, COMUNA DE VITACURA



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

DEMANDADO 3 : ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VITACURA
RUT : 69.255.600-3
REPRESENTANTE LEGAL : CAMILA MERINO CATALÁN
RUT : 10.617.441-5
DOMICILIO : AVENIDA BICENTENARIO #3800, VITACURA

EN LO PRINCIPAL: DEMANDA DE DECLARACIÓN DE EMPLEADOR ÚNICO, DESPIDO INDIRECTO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES. **PRIMER OTROSÍ:** EN SUBSIDIO, DEMANDA DESPIDO INDIRECTO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES. **SEGUNDO OTROSÍ:** MEDIDA PRECAUTORIA. **TERCER OTROSÍ:** ACOMPAÑA DOCUMENTOS. **CUARTO OTROSÍ:** FORMA DE NOTIFICACIÓN. **QUINTO OTROSÍ:** SOLICITUD DE OFICIOS QUE INDICA. **SEXTO OTROSÍ:** PATROCINIO Y PODER.

S. J. DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

CECILIA IVONNE SANHUEZA LEYTON, chilena, cesante, cédula de identidad número 13.041.497-4, domiciliada para estos efectos en Calle 92 N° 1254, comuna de Peñalolén, Región Metropolitana, ante S.S comparezco y expongo:

Que, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 160 N°7, 171, 446 y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, y encontrándose dentro de plazo legal, vengo en deducir demanda en procedimiento de aplicación general, por declaración de empleador único y subterfugio laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de mis ex empleadores, **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA**, Rol Único Tributario N°



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

72.208.300-8, representada legalmente por el Presidente del Directorio don **DOMINGO PRIETO URREJOLA**, cédula nacional de identidad N° 4.734.896-K o por quien lo represente en conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Georgia N° 1143, comuna de Vitacura; **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VITACURA**, Rol Único Tributario N° 69.255.600-3, representada legalmente por su alcaldesa doña **CAMILA MERINO CATALÁN**, cédula nacional de identidad N° 10.617.441-5, o por quien lo represente en conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Avenida Bicentenario N° 3.800, comuna de Vitacura; y **ORGANIZACIÓN COMUNITARIA FUNCIONAL VITADEPORTES**, Rol Único Tributario N° 65.074.880-8, representada legalmente por su Director don **DOMINGO PRIETO URREJOLA**, cédula nacional de identidad N° 4.734.896-K, o por quien lo represente en conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Georgia N° 1143, comuna de Vitacura; de conformidad a los antecedentes de hechos y fundamentos de derecho que a continuación paso a exponer:

I. COMPETENCIA.

De conformidad a lo prescrito los artículos 420 letra a) y 423 del Código del Trabajo, *serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo.*

Por su parte, será competente para conocer del asunto debatido en estos autos, *el Juez del Trabajo el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.*

De conformidad con los antecedentes que se expondrán, los servicios prestados para todos los demandados, tanto **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA**, **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VITACURA** y **VITADEPORTES**, fueron realizadas en la ciudad de Santiago, lugar donde se encuentra domiciliada, siendo por tanto el Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, plenamente competente para conocer de la presente causa.

II. CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN.

En relación a la acción de despido indirecto, el artículo 171 del Código del Trabajo señala “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.”

A su turno el artículo 168 del mismo cuerpo legal prescribe: **El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas (...)**

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante, lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador...”

En el caso de autos, el despido indirecto y la separación de funciones se realizó con fecha **22 de septiembre de 2021**, por lo que la interposición de la presente demanda, se encuentra dentro de plazo.

III. PROCEDIMIENTO.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 446 del Código del Trabajo, la presente demanda debe regirse por el *procedimiento de aplicación general*.

IV. EN CUANTO EMPLEADOR ÚNICO:

De la acción intentada S.S., lo que se busca declarar que la relación que une a ambas demandadas es justamente una caracterizada por unidad económica o de único empleador. Podrá US verificar que se cumplen los requisitos no solo con los hechos causa del despido indirecto, sino también con el día a día que se vivíamos en el trabajo.

En primer lugar, la Organización Comunitaria Funcional Vitadeportes, nace gracias a la Municipalidad de Vitacura quien participa, a través del departamento de “Organizaciones Comunitarias” en la creación del Estatuto Social de esta. Que, en su artículo 80° señala que ante la disolución de “Vitadeportes” todos los bienes pasarán a dominio de la Ilustre Municipalidad de Vitacura.

Por otra parte, el Consejo Local de Deportes, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente nació a la vida del derecho el año 2008, quien les entregó su margen de acción, funciones, patrimonio y un largo etcétera. En el mismo estatuto se establece que de disolverse los bienes serán de la Ilustre Municipalidad de Vitacura.

La relación de la Municipalidad para con el Consejo y Vitadeportes, todos demandados, debería haber llegado hasta ahí, solo con la creación de las figuras y su eventual disolución, pero, sin embargo, en el día a día la cosa era distinta. Yo recibía correos electrónicos remitidos por personal de la Municipalidad que en su interior había órdenes directas para mí y mis compañeros. Sin ir más lejos, desde el cambio de Alcalde, las cosas se torcieron tanto que funcionarios de la propia Municipalidad llegaron a sacarnos y ocupar nuestros puestos de trabajo.

Debemos tener en cuenta que fue la Ilustre Municipalidad de Vitacura quien motivó la creación del Consejo Local de Deportes, que era mi empleador nominal, todo con el fin de darle mayor amplitud a sus cuestiones sociales y ofrecer una suerte de “holding” en diversas materias que permitían derivar ciertas acciones en diversas asociaciones. Finalmente, eran lo mismo, constantemente aportaba la Ilustre Municipalidad de Vitacura con patrimonio para su funcionamiento.

Continuamente, tanto gente del mismo Consejo como de la Municipalidad me daban órdenes vía verbal y también por correo electrónico. Correos que provenían de casillas bajo la nomenclatura de “@vitacura.cl”, la que es la página oficial de la Ilustre Municipalidad de dicha comuna.

Es tanta la unión, que el Representante Legal del Consejo de Deportes de Vitacura, don Domingo Prieto Urrejola, está siendo investigado por los hechos que eventualmente podrían haber



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

afectado al erario comunal durante la administración del Ex Alcalde don Raúl Torrealba. Actualmente, don Domingo tiene sus cuentas retenidas debido a la investigación penal.

En consecuencia, los demandados actuaron conformando un solo gran empleador, una unidad económica, bajo los términos del artículo 3° del Código del Trabajo. Finalmente, la creación de Vitadeportes y del Consejo Local fue ciertamente para crear reales “brazos operativos” de la Ilustre Municipalidad. Es por lo mismo S.S., que solicito se sirva decretar la unidad económica por los detalles ya señalados y por los siguientes.

El artículo 3 del Código del Trabajo señala, en lo pertinente: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”.

Si bien, la jurisprudencia ha entendido que lo señalado en el artículo no es taxativo, analicemos una por una las condiciones planteadas.

- A. **Un representante común;** si bien cada uno de los demandados tiene su propia representación, esta exigencia debe mirarse en perspectiva. Porque para todos los efectos el representante último de ambos era el Sr. Ex Alcalde don Raúl Torrealba, él solicitaba dineros a sus concejales para aportarle al Consejo de Deportes, él fue quien encabezó la creación de todos estos entes que coayudaban a la labor municipal; Consejo Local de Deportes, Vitadeportes, Vitaemprende y Vitasalud.
- B. **Dirección laboral común;** ligado a lo anterior, entonces, esta exigencia parece cumplida, es justamente la Ilustre Municipalidad quien propendió a la creación de esta suerte de “holding” para cubrir las necesidades de los vecinos. Tenga usted presente S.S., también, que una vez quedamos acéfalos de directivos en el Consejo Local de Deportes, fuimos rápidamente reemplazados por **funcionarios municipales**, esto solo quiere decir que las decisiones siempre vinieron desde ahí, desde la Municipalidad de Vitacura, que ordenaba a su antojo lo que sucedía con las decisiones de mi ex empleador.
- C. **Elaborar o prestar servicios comunes;** Otro punto importante y no menos relevante S.S., es el hecho que las Municipalidades como tal deben velar por el bien



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

común de sus vecinos y otorgarles beneficios y servicios del día a día. Creemos entonces, que tanto Municipalidad como Consejo Local y “Vitadeportes” se dedican exactamente a lo mismo. Ciertamente el Consejo Local y “Vitadeportes” no habría nacido si no era para cumplir objetivos propios de los planes comunales y ser un apoyo para la Ilustre Municipalidad. Si hipotéticamente suprimimos la Municipalidad de esta historia, el Consejo Local y “Vitadeportes” quedan sin directorio, sin patrimonio y sin funciones que desarrollar.

- D. **Patrimonio común;** para argumentar este punto S.S., nos remitiremos a las actas del Concejo Comunal N° 1014 (8 de abril de 2020) y acta del Concejo Comunal N° 1031 (07 de octubre 2020), donde el Sr. Ex Alcalde Don Raúl Torrealaba solicitó presupuestos para gastos tanto de Vitadeportes como del Consejo Local de Deportes y su piscina AcuaVida. Lo anterior S.S., no reviste mayor análisis, el presupuesto con el que contaba mi ex empleador venía directamente de parte de la Ilustre Municipalidad de Vitacura.

En el presente caso se cumplen a cabalidad las exigencias realizadas por ese artículo. Si bien todas las Instituciones son personas jurídicas que están constituidas por cuerdas separadas, entre ellas existen importantes vínculos de confianza, societarios, jurídicos y, de hecho, tanto una organización de deportes (Vitadeportes) como un Consejo Local de Deportes, son creados para satisfacer obligaciones que tiene la Ilustre Municipalidad para con sus vecinos.

V. SUBTERFUGIO LABORAL:

Creemos, además S.S., que la existencia de estas diversas razones sociales (Consejo Local de Deportes de Vitacura, Vitadeportes, Vitaemprende, etc.), solo fueron creadas para eludir, en determinado momento, las obligaciones laborales y además, las indemnizatorias que blindan y protegen la relación contractual-laboral.

Si bien, la creación de las demandadas puede tener un origen lícito, lo que se cuestiona por esta parte es el uso que le han dado a esta división social, por que lo que debería ser para cumplir fines

específicos de la Ilustre Municipalidad, finalmente se transformó en vías para eludir compromisos pecuniarios y actualmente los compromisos con los trabajadores.

Existe, por parte de los empleadores, plena conciencia de su ilicitud, por lo mismo y tal como se señala más adelante en esta presentación, el mismo SR. Ex Alcalde junto a su concejo municipal decidían el patrimonio de todas estas entidades y sabían, obviamente, que los trabajadores tanto del Consejo Local como de las otras entidades, quedarían en el aire si cesaban los aportes patrimoniales municipales.

Es lógico por todo lo señalado y que será comprobado en la etapa procesal respectiva, que este modelo societario, con otras personalidades jurídicas, fue realizado para evitar en su momento, pagar las indemnizaciones legales y contractuales a las que tuvieran derecho sus trabajadores y así sin afectar el erario Municipal.

Es fácil y sencillo, generar miles de personalidades jurídicas con patrimonio independiente, pero a la vez vacío. Ya que la obtención de mas y mas dinero solo lo hacía posible un decreto edilicio. O sea, cuando ellos quisieran detener el aporte de patrimonio, las nuevas Personas Jurídicas quedarían sin dinero para cumplir todas sus obligaciones.

Es por lo anterior, que creemos que las demandadas también han incurrido en el ilícito de **subterfugio laboral**, que está regulado expresamente en el artículo 507 del Código del Trabajo, al utilizar más de dos razones sociales distintas para fines ilícitos como ser insolventes al momento de tener que pagar o hacerse cargo de indemnizaciones de carácter legal y/o contractual.

VI. ANTECEDENTES DE HECHO Y DERECHO.

a) Antecedentes generales de la relación laboral.

En cuanto al **inicio de la relación laboral** hago presente que con fecha 01 de abril de 1998, celebré contrato de trabajo con el **“CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA O PISCINA ACUAVIDA”**.

Las **funciones** a desarrollar tenían directa relación con mi cargo de **Administrativo**, de conformidad a la cláusula primera del contrato, debiendo realizar en general todas las funciones derivadas de la naturaleza de dicho cargo, y en especial de cuidar y mantener en perfecto estado los bienes de la Institución además de cuidar la seguridad y salud de los trabajadores y usuarios de **ACUAVIDA**.

En cuanto a la **jornada de trabajo**, esta se extendía de la siguiente manera;

- Para Vitadeportes, de lunes a viernes, de 06:00 a 09:00 hrs.
- Para Consejo Local, de lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 hrs.
- Ocasionalmente, para Vitadeportes, de lunes a viernes, de 14:00 a 17:00 hrs.

En relación a lo anterior el contrato establecía que el lugar de prestación de sus servicios sería la ciudad de Santiago, específicamente el domicilio ubicado en Calle Georgia N° 1143, comuna de Vitacura o en cualquier establecimiento que designara el empleador dentro de la ciudad antes mencionada. En efecto, en ese domicilio funcionaban tanto dependencias de **VITADEPORTES** como del **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES**.

En cuanto las **remuneraciones**, el promedio de las remuneraciones percibidas ascendía a un sueldo base de \$1.590.075.- (un millón quinientos noventa mil setenta y cinco pesos). Considero para este cálculo lo obtenido por el contrato de trabajo más boleta de honorarios emitida a favor de Vitadeportes.

Respecto al pago realizado por Vitadeportes, este será acreditado en la etapa procesal respectiva, pero ellos me exigían boletas de honorarios para remunerar mis servicios. También de cargo administrativo y en general, se relacionaba también con la venta de entradas y tickets para la piscina municipal u otras actividades deportivas.

En cuanto al **término de la relación laboral** hago presente que con fecha **22 de septiembre del año 2021**, puse termino a la relación laboral habida entre las partes, de conformidad lo prescrito en los artículos 171, fundado en que mi ex empleador **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA**, incurrió en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, de conformidad a los hechos descritos en la carta, conforme se expresará.

Dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 162 del mismo cuerpo legal la carta fue remitida por correo certificado a mi empleador.

b) De los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo.

De conformidad a los hechos expresados en la carta de despido indirecto, se indicaron los siguientes hechos:



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

- En primer lugar, señalar que, desde un tiempo hasta ahora, la situación entre mis empleadores y los trabajadores se tornó insostenible, terminando en este procedimiento que nos aboca actualmente.
- Desde mediados del mes de agosto, como trabajadores, teníamos noticias de que nuestras remuneraciones de ese período seguramente no serían pagadas. Esto debido a que quien debía firmar los cheques, don Domingo Prieto, estaba inubicable e imposibilitado de realizar cualquier acción pecuniaria, debido a la investigación penal que se sigue en su contra como asimismo respecto del ex Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Vitacura, don Raúl Torrealba del Pedregal.
- Así las cosas, los trabajadores sabíamos que era difícil obtener nuestra remuneración del mes de agosto y siguientes, debido a dos factores; el primero de ellos, como ya fue mencionado es que quienes pueden y deben firmar cheques estaban imposibles de contactar y si, por casualidad, uno lograba comunicarse con ellos, estos rehuían del tema o simplemente expresaban que se negaban a firmar cualquier documento que pudiera arriesgar alguna sanción en el futuro. Lo anterior, debido a la investigación penal antes dicha.
- Por otro lado, y no menos importante, la chequera con las cuales se pagaban los sueldos, se encuentra de manera íntegra en poder de nosotros como trabajadores. Nunca nadie nos la solicitó de vuelta para hacer el pago o para cualquier otro trámite.
- Finalmente, todo esto se vio agravado porque al llegar la fecha de pago estipulada, se cumplieron nuestras sospechas, y a varios de nosotros, **no nos pagaron la remuneración que correspondía al mes de agosto del año 2021**. Dineros, que, hasta el día de esta presentación, no se encuentran pagados.
- Sumado a lo anterior, y como es lógico, las cotizaciones previsionales del mismo período tampoco se encuentran pagadas.
- Luego de esto, las cosas no han sido ni un poco normales para nosotros como trabajadores. Sumado a que tenemos que vivir sin la remuneración que nos corresponde, sacando ahorros, pidiendo dinero e intentando llevar el tema con algo de naturalidad a fin de no caer en problemas mayores por la falta de remuneración, y lo que creemos peor, la falta de explicaciones y que nadie se haga cargo.



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

- A lo anterior, no he podido hacer ingreso al lugar donde debo prestar mis funciones (Georgia 1143, Vitacura), esto debido a que este establecimiento se encuentra cerrado para el público general y también para nosotros los funcionarios. Es grave, también, puesto que dentro tengo artículos personales y esenciales para mí. Ergo, se suma al no pago de remuneraciones, el hecho de **no permitir desarrollar el trabajo convenido, privando al trabajador de poder seguir desarrollando sus funciones.**
- Además, durante este tiempo medio, de parte de don Domingo Prieto Urrejola, por medio de su abogado, mi colega, don Carlos Galleguillos, recibió una comunicación donde nos solicitaba que los mismos trabajadores se redactaran el finiquito, calculando los montos, imprimirlos y juntarnos con él para que pudiera firmarlos. Obviamente todos rechazamos esta proposición porque supone una falta a la ética y al procedimiento mismo del despido que debe nacer desde la esfera del empleador hacia el trabajador y no a la inversa.
- Finalmente, y días antes de presentar la carta de despido indirecto, el 14 de septiembre de 2021, también Carlos Galleguillos recibió un correo electrónico, por medio de doña **Lorena Oviedo Hasbún**, directora de Desarrollo Comunitario de la Comuna de Vitacura, desde la casilla lorena.oviedo@vitacura.cl, una notificación que ella se haría cargo de la Piscina Municipal, de mi lugar de trabajo y de todas las actividades ligadas al deporte, mis actividades. Para lograr lo que señalaba, pedía que los documentos y pertenencias que estaban dentro sean inventariadas y resguardadas hasta que pudiéramos retirarlas. Demás está recordar que las cosas que estaban dentro quedaron ahí por el hecho que de un momento a otro no pudimos ingresar más a las instalaciones donde prestábamos servicios.
- O sea, en ese momento, experimenté que estaba despedido, me pedían retirar mis cosas de donde desempeñaba mis funciones y quedar nuevamente a la deriva, sin remuneración, sin saber donde trabajar y sin saber cuando volverían a pagarnos algo que sea.
- A día de hoy, a pesar del autodespido, nadie nos ha despedido ni nos han informado que hacer.
- Todo lo anterior configura un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, especialmente a la obligación de empleador de otorgar el trabajo convenido, la de pagar en forma íntegra las remuneraciones y la de retener y declarar las cotizaciones previsionales y de permitir el acceso al lugar de trabajo.

c) Análisis de los hechos constitutivos de la causal de despido invocada; “Incumplimiento grave de las obligaciones”. Artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo.

Para un debido análisis de la causal esgrimida esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, ha de tenerse presente en primer lugar como la jurisprudencia judicial de nuestra Excelentísima Corte Suprema ha razonado la causal de despido invocada, sobre la exigencia de los siguientes requisitos para su configuración, a saber:

- a) La existencia de obligaciones impuestas por el empleador al trabajador mediante el contrato de trabajo o la ley;
- b) que tales obligaciones no hayan sido satisfechas íntegra y oportunamente, esto es, que sean **incumplidas;**
- c) que exista responsabilidad del trabajador, de las obligaciones incumplidas del contrato de trabajo; y
- d) que el incumplimiento sea grave, característica definida, sobre la base del menoscabo o afectación económica o patrimonial que dicha violación a las normas contractuales produce en el empleador. Requisitos todos que se dan en la especie.

Para efectos de analizar que los hechos imputados se enmarcan dentro de la causal referida, teniendo presente las directrices ilustradas por la jurisprudencia judicial de nuestra excelentísima Corte Suprema, los hechos pueden ser analizados de en base a los siguientes parámetros, a saber:

- a) En cuanto a la ***existencia de obligaciones impuestas por el empleador al trabajador mediante el contrato de trabajo;***

Para efectos de entender el alcance de este requisito debemos tener presente en primer término obligaciones estipuladas por escrito en el ***contrato de trabajo*** y las obligaciones contenidas en el ***Reglamento Interno***. Otra fuente de obligaciones de la relación laboral que corre en paralelo al reglamento interno y al contrato de trabajo, ***son las instrucciones que da el empleador.***

En consecuencia, el catálogo de deberes que debe cumplir el trabajador es mayor que las obligaciones establecidas en el contrato. Por tanto, las obligaciones que considera esta causal, en doctrina y jurisprudencia son:

1. Las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.
2. Las obligaciones derivadas de la buena fe contractual.
3. Las obligaciones derivadas del llamado “Contenido Ético-Jurídico del Contrato de Trabajo”.

Este llamado “contenido *Ético-Jurídico*” permite concluir que emanan deberes de lealtad, cuya interpretación puede ser difusa en algunos casos. Lo importante de este tema es distinguir que se trata de un problema de contenido, donde no existe una definición clara de la obligación que debe cumplir el trabajador cuando el empleador alude al incumplimiento del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, permitiendo distintas interpretaciones, según cada caso.

En el caso de autos, en cuanto a la existencia de las obligaciones contractuales, destacamos que el contrato de trabajo ha establecido en su **cláusula primera** las funciones del cargo de Administrador.

A su turno, la cláusula cuarta estipula el monto de las Remuneraciones y la obligación de pago de las cotizaciones previsionales.

Todas cláusulas que se demandan como infraccionadas como consecuencia de los hechos expuestos.

Dichas cláusulas, a su turno, tienen sustento legal en las siguientes normas, que también se consideran infraccionadas a saber; artículo 7° del Código del Trabajo: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, **éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada**”.

- b) Que tales obligaciones no hayan sido satisfechas íntegra y oportunamente, esto es, que sean **incumplidas**;

En este orden de ideas, el ex empleador ha infringido gravemente el contrato al incurrir en incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato, principalmente al incurrir en dos hechos importantes.

El primero de ellos, el no pago de las remuneraciones del mes de agosto. Hecho grave, sustancial y decidor, si uno realiza el trabajo convenido la contraprestación lógica es justamente el pago de las remuneraciones. Obligación, del empleador, que este no cumplió. Hasta día de hoy, hecha la presentación, no existe el pago ni hay fecha de cuando se realizará. Sumado al no pago de remuneración está el hecho de la ausencia de declaración y pago de las cotizaciones previsionales del mismo período de tiempo.

Por otro lado, también es oportuno mencionar el hecho reiterado y a esta altura permanente, de la imposibilidad de realizar el trabajo convenido, toda vez que el lugar donde debemos desempeñar nuestras funciones se encuentra inaccesible. Más allá del no pago de mi remuneración, seguí asistiendo a mi lugar de trabajo, no logré hacer ingreso, ni para poder retirar mis pertenencias.

Lo anterior, desde el punto de vista contractual implica derechamente no otorgar el trabajo convenido, lo cual es propio de la esencia del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, se vulnera lo prescrito en las cláusulas primeras del contrato – referida a la descripción del cargo y lugar de prestación de los servicios, todas obligaciones impuestas contractualmente las que, en razón a los hechos expuestos, impiden la prestación de los servicios para los cuales fue contratada.

Asimismo, cláusula tercera, que indica el monto de las remuneraciones y la obligación de retener y pagar las cotizaciones previsionales, las que tampoco fueron satisfechas íntegramente por el empleador en el mes de agosto del 2021.

c) Que exista **responsabilidad de la parte**, de las obligaciones incumplidas del contrato de trabajo;

y

Tal como se ha indicado, en el presente caso las obligaciones que se alegan como infraccionadas, corresponden a obligaciones impuestas contractual y/o legalmente al empleador, las que conforme los hechos expuestos, han sido incumplidas por éste.

A su turno no existe eximente de responsabilidad para el empleador respecto de la obligación de otorgar el trabajo convenido, ni de pagar las remuneraciones integrales del mes de agosto de 2021 y sus cotizaciones correlativas.

d) *El incumplimiento es Grave.*

Cabe hacer presente, en relación a la “**gravedad**” que ha exigido el legislador y la jurisprudencia para que concurra dicha causal, según ha precisado en autos Rol 6072-2008 la Excelentísima Corte Suprema, señalando que “ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la pérdida de las indemnizaciones que, en ausencia de las primeras, le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por la demandada para justificar el cese de los servicios de los demandantes, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató. La propia severidad el efecto indicado determina que, en el caso que la conducta imputada al trabajador sea el incumplimiento las obligaciones contractuales, éste debe ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa”.

Esta característica es de ponderación privativa del juez de grado, sin nuestros tribunales superiores de justicia, por medio de su jurisprudencia judicial, han dictado pronunciamientos ilustrando situaciones en las que puede considerarse que el incumplimiento tiene el carácter de grave, particularmente en cuanto a sus efectos o trascendencia, a saber: existencia de menoscabo o afectación económica o patrimonial que dicha violación a las normas contractuales produce en el empleador; que el incumplimiento se configure con ***Conductas Reiteradas, como es del caso de autos, incurriendo de manera sucesiva en los hechos denunciados de manera continua y sostenida.***

Que la sucesión de los hechos lleva a un punto de quiebre de la relación laboral entre las partes. La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de del empleo.

A juicio de esta demandante, las sucesivas medidas por las que se ha dejado sin ocupación efectiva y sin otorgar el trabajo convenido, además del no pago de mis remuneraciones integrales quiebran en lo sucesivo la relación laboral.

Lo anterior, a juicio de esta parte, en primer lugar, las conductas que por acción y omisión del empleador redundan en un resultado concreto, el no otorgando el trabajo convenido a través de diversas acciones que impiden que pueda ejercer los servicios para los cuales fue contratada, da cuenta de la gravedad del incumplimiento por parte de mi ex empleador.

La gravedad en este caso se encuentra configurada en primer término en el incumplimiento contractual. En efecto, se verifica en primer término por la infracción de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, y la ley por el no cumplimiento de la obligación de otorgar el trabajo convenido, en que ha incurrido mi ex empleadora, desnaturalizándose el contrato de trabajo en forma progresiva, comenzando por el no pago de remuneraciones y terminando con el cierre del establecimiento donde trabajaba sumado al hecho de que una persona de la Ilustre Municipalidad de Vitacura me pide que saque mis cosas porque ella se hará cargo.

En segundo término, dicha conducta también tiene el carácter de reiterada y sostenida, toda vez que el hecho imputado no se trata de una conducta asilada o situación particular pues el bloqueo a los accesos y la imposibilidad de realizar sus funciones se dio de manera progresiva durante parte del mes de agosto y todo el mes de septiembre.

El tercer término se encuentra el grave perjuicio patrimonial, quedar sin remuneración durante un mes puede ser perjudicial para cualquier persona, debido a que esto es el mayor sustento de un núcleo familiar y, se desencadena una serie de hechos que complican la vida de una persona; compromisos impagos, deudas, problemas al dormir, etc.

Todo lo anterior a juicio de esta parte, es de naturaleza y entidad tal que ha producido un quiebre en la relación laboral y confianzas entre las partes, impidiendo la convivencia normal en lo sucesivo, entre las partes que hace procedente su desvinculación.

VII. DE LA NULIDAD DEL DESPIDO:

Es del caso que, a la fecha de esta presentación, no figuran íntegramente pagadas las cotizaciones previsionales y de salud del mes de agosto, a saber:

- a. Fonasa
- b. Cotizaciones de AFC.
- c. Cotización AFP Modelo.

En efecto, el inciso 5° del artículo 162 del Código del trabajo señala 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 al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Como podemos apreciar, la norma claramente establece la **invalidez jurídica del término de la relación laboral cuando el empleador no ha realizado el pago de las cotizaciones previsionales**, extendiéndolo al término de la relación laboral, aun cuando sea por la causal de mutuo acuerdo, ya que esto último no conduce a entender una renuncia tácita ni expresa de las obligaciones previsionales que le competen al empleador cumplir.

En consecuencia, **un empleador para poner término al contrato de trabajo debe cumplir previamente con la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior al término del vínculo laboral.**

Ahora, respecto al efecto que produce en la terminación del contrato de trabajo el incumplimiento del empleador de la obligación referida, se traduce en la **subsistencia de la relación laboral, suspendiéndose la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la obligación del empleador de remunerar**, tal como lo dispone expresamente el inciso 7° del artículo 162 del Código del ramo, que señala: “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

A mayor abundamiento, cabe destacar que la Dirección del Trabajo en dictamen de fecha 25 de octubre de 1999, que fija el sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, ha señalado en su numeral 2° que “el efecto fundamental que produce en la terminación del contrato de trabajo la circunstancia de que el empleador no haya acreditado al momento del despido el pago de las respectivas



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

cotizaciones previsionales es la mantención de la relación laboral”. Agrega el dictamen que la norma del artículo 162 debe interpretarse conjuntamente con el inciso 3° del artículo 480 del mismo cuerpo legal, que establece lo siguiente: “Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios”. De ello se sigue, según lo señalado por el referido dictamen, que **la intención del legislador ha sido entender suspendida la obligación del trabajador de efectuar la prestación de servicios desde el despido**, pero, por otra parte, el empleador deberá cumplir con su obligación remuneratoria.

Cabe destacar, que nuestra jurisprudencia ha señalado respecto a este punto lo siguiente: “...**El despido de un trabajador sin que se le hayan efectuado las cotizaciones previsionales, adolece de una nulidad especial**, conforme a la cual queda subsistente la obligación de remunerar de cargo del empleador en idénticas condiciones a las pretéritas. El objetivo normativo fue el de incentivar el pago de las cotizaciones provisionales...”.

En consecuencia, el término de la relación laboral no produce efectos de derecho, subsistiendo jurídicamente la relación laboral entre las partes hasta su convalidación, por medio del pago de las referidas cotizaciones, tal como lo dispone el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo. Y como resultado de lo anterior, **corresponde la continuación de los pagos por remuneraciones**, así como aquellas prestaciones o beneficios emanados del contrato de trabajo y en la legislación, lo cual incluye el pago de las cotizaciones previsionales.

De esta manera, en virtud de lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, **la falta de pago de las cotizaciones no produce el efecto de poner término a la relación laboral, ya que no se llevó a cabo de acuerdo al procedimiento regular que establece este precepto legal**, por lo que la demandada debe ser condenada al pago de las remuneraciones, por el período comprendido entre la fecha del despido y la convalidación del mismo, o lo que S.S. estime pertinente determinar.

A su vez el inciso 2° del artículo 3 de la Ley 17.322, sobre cobranza de cotizaciones de seguridad social, establece una presunción de derecho en torno a la efectividad de que se han efectuado los descuentos respectivos, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores.

Por último, el artículo 63 del Código del Trabajo, dispone que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones indemnizaciones o cualquier otro,

devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagaran reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

El pago atrasado de remuneraciones y el no pago de cotizaciones es un incumplimiento grave del contrato. En efecto, la Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia de fecha 5 de noviembre de 2007, sostuvo que: “El no pago de remuneraciones, el atraso en su pago o el no pago en las fechas estipuladas en el contrato de trabajo son incumplimientos todos que revisten gravedad, por cuanto la obligación principal del empleador es el pago de la remuneración, por ser ésta la contraprestación en dinero que de él debe percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo y que incide directamente en la subsistencia del trabajador y de su familia.” A continuación, señala que: “El no pago de las cotizaciones previsionales produce en el actor perjuicios, tanto en el ámbito previsional como en el otorgamiento de las prestaciones de salud, sin perjuicio de considerar que le fueron descontadas de sus remuneraciones.” Esta jurisprudencia se ha consolidado durante los últimos 15 años de manera prácticamente ininterrumpida.

En efecto, el pago de las cotizaciones de seguridad social, señala que su incumplimiento reviste especial gravedad ya que priva al trabajador y a su familia del goce de beneficios establecidos por la ley.

Por lo tanto, los hechos descritos configuran la nulidad del despido, ya que el inciso 5 del artículo 162 del Código del Trabajo, dispone que el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales y si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

VIII. FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

Que, por su parte se hace presente que durante la vigencia de la relación laboral no hice uso de todos mis derechos de vacaciones, por lo que vengo también en demandar como cobro de prestaciones laborales de conformidad a los artículos 73 y siguientes del Código del Trabajo, el pago y compensación de feriado legal y proporcional devengado en mi favor, por concepto de 28,2 días bajo un monto de \$1.494.671.- (un millón cuatrocientos noventa y cuatro mil seiscientos setenta y un pesos).

IX. PETICIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

1. Que se declare, que tanto el **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA** como la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VITACURA** actuaban como un único empleador para los efectos legales que correspondan.
2. Que, las demandadas serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de contratos individuales o instrumentos colectivos, según lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 3° del Código del Trabajo.
3. Que, las demandadas han incurrido en subterfugio laboral, regulado en el artículo 507 del Código del Trabajo y que, en razón de lo anterior, se aplique la multa que S.S., determine con arreglo a la ley y el mérito de los antecedentes.
4. Que, se acoja la presente demanda de despido indirecto, declarando que el despido indirecto se produce por causa de haber incurrido el empleador en los hechos imputados en la carta de despido indirecto los que configuran la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de conformidad a la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, configurando la acción de despido indirecto del artículo 171.
5. Que, se declare la sanción prevista en el inc. 5 del art. 162 del Código del Trabajo, en cuanto se aplique la figura de “nulidad” respecto al término del contrato de trabajo por despido indirecto, habida cuenta del no pago de cotizaciones previsionales de acuerdo con los períodos indicados en el cuerpo de este libelo de demanda, respecto de las instituciones de AFP Modelo, FONASA y AFC Chile S.A.
6. Que en razón de lo anterior y de conformidad al artículo 168 del Código del trabajo, se sirva ordenar el pago de las siguientes indemnizaciones:
 - a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.590.075.- según lo señalado en la cláusula primera de mi contrato de trabajo.
 - b) Indemnización por años de servicio, correspondiente a once años, \$13.024.462.-
 - c) Recargo legal del 50% establecido en el artículo 168 del Código del trabajo por aplicación de la causal del artículo 160 N° 7, por \$8.745.413.-
 - d) Feriado proporcional en razón de 28.2 días pendientes a la fecha de la terminación de mi contrato, ascendente a la suma de \$1.494.671.-
 - e) Remuneraciones que se devenguen desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha en que se convalide el despido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5° y

siguientes del Código del Trabajo, teniendo para estos efectos como base remuneratoria, la suma de \$1.590.075.-

- f) Cotizaciones previsionales de AFP, ISAPRE y AFC, no pagadas íntegramente, correspondiente al periodo agosto 2021, todo según lo señalado anteriormente en el cuerpo de esta presentación, ordenando oficiar a cada entidad correspondiente, a fin de que proceda a su liquidación y cobro.
- g) Aplicación de los reajustes e intereses, según artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- h) Expresa condena en costas.

POR TANTO; en virtud de lo prescrito en los artículos 446, 171, 160 N° 7, 162, 73 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas pertinentes.

A US PIDO: Se sirva tener por interpuesta demanda de declaración de empleador único y subterfugio laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobros de prestaciones, en contra de mis dos ex empleadoras, **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA**, Rol Único Tributario N° 72.208.300-8, representada legalmente por el Presidente del Directorio don **DOMINGO PRIETO URREJOLA**, cédula nacional de identidad N° 4.734.896-K o por quien lo represente en conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Georgia N° 1143, comuna de Vitacura; **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VITACURA**, Rol Único Tributario N° 69.255.600-3, representada legalmente por su alcaldesa doña **CAMILA MERINO CATALÁN**, cédula nacional de identidad N° 10.617.441-5, o por quien lo represente en conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Avenida Bicentenario N° 3.800, comuna de Vitacura; y **ORGANIZACIÓN COMUNITARIA FUNCIONAL VITADEPORTES**, Rol Único Tributario N° 65.074.880-8, representada legalmente por su Director don **DOMINGO PRIETO URREJOLA**, cédula nacional de identidad N° 4.734.896-K, o por quien lo represente en conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Georgia N° 1143, comuna de Vitacura; darle tramitación y en su mérito acogerla en todas sus partes por haber incurrido los demandados en actuar como un empleador único y asimismo por los hechos imputados en la carta de despido indirecto los que configuran la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de conformidad a la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, configurando la acción de despido indirecto del artículo 171 y en razón de lo anterior declarar lo siguiente:



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

1. Que se declare, que tanto el **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA** como la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VITACURA** actuaban como un único empleador para los efectos legales que correspondan.
2. Que, las demandadas serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de contratos individuales o instrumentos colectivos, según lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 3° del Código del Trabajo.
3. Que, las demandadas han incurrido en subterfugio laboral, regulado en el artículo 507 del Código del Trabajo y que, en razón de lo anterior, se aplique la multa que S.S., determine con arreglo a la ley y el mérito de los antecedentes.
4. Que, se acoja la presente demanda de despido indirecto, declarando que el despido indirecto se produce por causa de haber incurrido el empleador en los hechos imputados en la carta de despido indirecto los que configuran la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de conformidad a la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, configurando la acción de despido indirecto del artículo 171.
5. Que, se declare la sanción prevista en el inc. 5 del art. 162 del Código del Trabajo, en cuanto se aplique la figura de “nulidad” respecto al término del contrato de trabajo por despido indirecto, habida cuenta del no pago de cotizaciones previsionales de acuerdo con los períodos indicados en el cuerpo de este libelo de demanda, respecto de las instituciones de AFP Modelo, FONASA y AFC Chile S.A.
6. Que en razón de lo anterior y de conformidad al artículo 168 del Código del trabajo, se sirva ordenar el pago de las siguientes indemnizaciones:
 - a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.590.075.- según lo señalado en la cláusula primera de mi contrato de trabajo.
 - b) Indemnización por años de servicio, correspondiente a once años, \$13.024.462.-
 - c) Recargo legal del 50% establecido en el artículo 168 del Código del trabajo por aplicación de la causal del artículo 160 N° 7, por \$8.745.413.-
 - d) Feriado proporcional en razón de 28.2 días pendientes a la fecha de la terminación de mi contrato, ascendente a la suma de \$1.494.671.-
 - e) Remuneraciones que se devenguen desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha en que se convalide el despido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5° y

siguientes del Código del Trabajo, teniendo para estos efectos como base remuneratoria, la suma de \$1.590.075.-

- f) Cotizaciones previsionales de AFP, ISAPRE y AFC, no pagadas íntegramente, correspondiente al periodo agosto 2021, todo según lo señalado anteriormente en el cuerpo de esta presentación, ordenando oficiar a cada entidad correspondiente, a fin de que proceda a su liquidación y cobro.
- g) Aplicación de los reajustes e intereses, según artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- h) Expresa condena en costas

PRIMER OTROSI: Sírvase S.S., y **SOLO** en el eventual caso improbable que se rechace la solicitud de lo principal en cuanto la **I. Municipalidad de Vitacura constituye un empleador único con el CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA, tener por interpuesta SUBSIDIARIAMENTE, demanda en procedimiento de aplicación general, de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de mi ex empleador formal CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA, Rol Único Tributario N° 72.208.300-8, representada legalmente por el Presidente del Directorio don DOMINGO PRIETO URREJOLA, cédula nacional de identidad N° 4.734.896-K o por quien lo represente en conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Georgia N° 1143, comuna de Vitacura, por las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que a continuación expongo:**

I. COMPETENCIA.

De conformidad a lo prescrito los artículos 420 letra a) y 423 del Código del Trabajo, *serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo.*

Por su parte, será competente para conocer del asunto debatido en estos autos, *el Juez del Trabajo el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.*

De conformidad con los antecedentes que se expondrán, los servicios prestados para todos el demandado **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA** fueron realizados en la ciudad

de Santiago, lugar donde se encuentra domiciliada, siendo por tanto el Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, plenamente competente para conocer de la presente causa.

II. CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN.

En relación a la acción de despido indirecto, el artículo 171 del Código del Trabajo señala **“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.”**

A su turno el artículo 168 del mismo cuerpo legal prescribe: **El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas (...)**

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante, lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador...”

En el caso de autos, el despido indirecto y la separación de funciones se realizó con fecha **22 de septiembre de 2021**, por lo que la interposición de la presente demanda, se encuentra dentro de plazo.

III. PROCEDIMIENTO.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 446 del Código del Trabajo, la presente demanda debe regirse por el *procedimiento de aplicación general*.

IV. ANTECEDENTES DE HECHO Y DERECHO.

a) **Antecedentes generales de la relación laboral.**

En cuanto al **inicio de la relación laboral** hago presente que con fecha 01 de abril de 1998, celebré contrato de trabajo con el **“CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA O PISCINA ACUAVIDA”**.

Las **funciones** a desarrollar tenían directa relación con mi cargo de **Administrativo**, de conformidad a la cláusula primera del contrato, debiendo realizar en general todas las funciones derivadas de la naturaleza de dicho cargo, y en especial de cuidar y mantener en perfecto estado los bienes de la Institución además de cuidar la seguridad y salud de los trabajadores y usuarios de **ACUAVIDA**.

En cuanto a la **jornada de trabajo**, esta se extendía de 09:00 hrs hasta las 14:00 hrs.

En relación a lo anterior el contrato establecía que el lugar de prestación de sus servicios sería la ciudad de Santiago, específicamente el domicilio ubicado en Calle Georgia N° 1143, comuna de Vitacura o en cualquier establecimiento que designara el empleador dentro de la ciudad antes mencionada. En efecto, en ese domicilio funcionaban tanto dependencias de **VITADEPORTES** como del **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES**.

En cuanto las **remuneraciones**, el promedio de las remuneraciones percibidas ascendía a un sueldo base de **\$1.184.042.- (un millón ciento ochenta y cuatro mil cuarenta y dos pesos)**.

En cuanto al **término de la relación laboral** hago presente que con fecha **22 de septiembre del año 2021**, puse termino a la relación laboral habida entre las partes, de conformidad lo prescrito en los artículos 171, fundado en que mi ex empleador **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA**, incurrió en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, de conformidad a los hechos descritos en la carta, conforme se expresará.

Dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 162 del mismo cuerpo legal la carta fue remitida por correo certificado a mi empleador.

b) **De los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo.**

De conformidad a los hechos expresados en la carta de despido indirecto, se indicaron los siguientes hechos:

- En primer lugar, señalar que, desde un tiempo hasta ahora, la situación entre mis empleadores y los trabajadores se tornó insostenible, terminando en este procedimiento que nos aboca actualmente.
- Desde mediados del mes de agosto, como trabajadores, teníamos noticias de que nuestras remuneraciones de ese período seguramente no serían pagadas. Esto debido a que quien debía firmar los cheques, don Domingo Prieto, estaba inubicable e imposibilitado de realizar cualquier acción pecuniaria, debido a la investigación penal que se sigue en su contra como asimismo respecto del ex Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Vitacura, don Raúl Torrealba del Pedregal.
- Así las cosas, los trabajadores sabíamos que era difícil obtener nuestra remuneración del mes de agosto y siguientes, debido a dos factores; el primero de ellos, como ya fue mencionado es que quienes pueden y deben firmar cheques estaban imposibles de contactar y si, por casualidad, uno lograba comunicarse con ellos, estos rehuían del tema o simplemente expresaban que se negaban a firmar cualquier documento que pudiera arriesgar alguna sanción en el futuro. Lo anterior, debido a la investigación penal antes dicha.
- Por otro lado, y no menos importante, la chequera con las cuales se pagaban los sueldos, se encuentra de manera íntegra en poder de nosotros como trabajadores. Nunca nadie nos la solicitó de vuelta para hacer el pago o para cualquier otro trámite.
- Finalmente, todo esto se vio agravado porque al llegar la fecha de pago estipulada, se cumplieron nuestras sospechas, y a varios de nosotros, **no nos pagaron la remuneración que correspondía al mes de agosto del año 2021.** Dineros, que, hasta el día de esta presentación, no se encuentran pagados.
- Sumado a lo anterior, y como es lógico, las cotizaciones previsionales del mismo período tampoco se encuentran pagadas.
- Luego de esto, las cosas no han sido ni un poco normales para nosotros como trabajadores. Sumado a que tenemos que vivir sin la remuneración que nos corresponde, sacando ahorros,



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

pidiendo dinero e intentando llevar el tema con algo de naturalidad a fin de no caer en problemas mayores por la falta de remuneración, y lo que creemos peor, la falta de explicaciones y que nadie se haga cargo.

- A lo anterior, no he podido hacer ingreso al lugar donde debo prestar mis funciones (Georgia 1143, Vitacura), esto debido a que este establecimiento se encuentra cerrado para el público general y también para nosotros los funcionarios. Es grave, también, puesto que dentro tengo artículos personales y esenciales para mí. Ergo, se suma al no pago de remuneraciones, el hecho de **no permitir desarrollar el trabajo convenido, privando al trabajador de poder seguir desarrollando sus funciones.**
- Además, durante este tiempo medio, de parte de don Domingo Prieto Urrejola, por medio de su abogado, mi colega, don Carlos Galleguillos, recibió una comunicación donde nos solicitaba que los mismos trabajadores se redactaran el finiquito, calculando los montos, imprimirlos y juntarnos con él para que pudiera firmarlos. Obviamente todos rechazamos esta proposición porque supone una falta a la ética y al procedimiento mismo del despido que debe nacer desde la esfera del empleador hacia el trabajador y no a la inversa.
- Finalmente, y días antes de presentar la carta de despido indirecto, el 14 de septiembre de 2021, también Carlos Galleguillos recibió un correo electrónico, por medio de doña **Lorena Oviedo Hasbún**, directora de Desarrollo Comunitario de la Comuna de Vitacura, desde la casilla lorena.oviedo@vitacura.cl, una notificación que ella se haría cargo de la Piscina Municipal, de mi lugar de trabajo y de todas las actividades ligadas al deporte, mis actividades. Para lograr lo que señalaba, pedía que los documentos y pertenencias que estaban dentro sean inventariadas y resguardadas hasta que pudiéramos retirarlas. Demás está recordar que las cosas que estaban dentro quedaron ahí por el hecho que de un momento a otro no pudimos ingresar más a las instalaciones donde prestábamos servicios.
- O sea, en ese momento, experimenté que estaba despedido, me pedían retirar mis cosas de donde desempeñaba mis funciones y quedar nuevamente a la deriva, sin remuneración, sin saber dónde trabajar y sin saber cuándo volverían a pagarnos algo que sea.
- A día de hoy, a pesar del despido indirecto, nadie nos ha despedido ni nos han informado que hacer.



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

- Todo lo anterior configura un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, especialmente a la obligación de empleador de otorgar el trabajo convenido, la de pagar en forma íntegra las remuneraciones y la de retener y declarar las cotizaciones previsionales y de permitir el acceso al lugar de trabajo.

c) **Análisis de los hechos constitutivos de la causal de despido invocada; “Incumplimiento grave de las obligaciones”. Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.**

Para un debido análisis de la causal esgrimida esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, ha de tenerse presente en primer lugar como la jurisprudencia judicial de nuestra Excelentísima Corte Suprema ha razonado la causal de despido invocada, sobre la exigencia de los siguientes requisitos para su configuración, a saber:

- e) La existencia de obligaciones impuestas por el empleador al trabajador mediante el contrato de trabajo o la ley;
- f) que tales obligaciones no hayan sido satisfechas íntegra y oportunamente, esto es, que sean **incumplidas;**
- g) que exista responsabilidad del trabajador, de las obligaciones incumplidas del contrato de trabajo; y
- h) que el incumplimiento sea grave, característica definida, sobre la base del menoscabo o afectación económica o patrimonial que dicha violación a las normas contractuales produce en el empleador. Requisitos todos que se dan en la especie.

Para efectos de analizar que los hechos imputados se enmarcan dentro de la causal referida, teniendo presente las directrices ilustradas por la jurisprudencia judicial de nuestra excelentísima Corte Suprema, los hechos pueden ser analizados de en base a los siguientes parámetros, a saber:

- c) En cuanto a la ***existencia de obligaciones impuestas por el empleador al trabajador mediante el contrato de trabajo;***



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

Para efectos de entender el alcance de este requisito debemos tener presente en primer término obligaciones estipuladas por escrito en el *contrato de trabajo* y las obligaciones contenidas en el *Reglamento Interno*. Otra fuente de obligaciones de la relación laboral que corre en paralelo al reglamento interno y al contrato de trabajo, *son las instrucciones que da el empleador*.

En consecuencia, el catálogo de deberes que debe cumplir el trabajador es mayor que las obligaciones establecidas en el contrato. Por tanto, las obligaciones que considera esta causal, en doctrina y jurisprudencia son:

1. Las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.
2. Las obligaciones derivadas de la buena fe contractual.
3. Las obligaciones derivadas del llamado “Contenido Ético-Jurídico del Contrato de Trabajo”.

Este llamado “contenido *Ético-Jurídico*” permite concluir que emanan deberes de lealtad, cuya interpretación puede ser difusa en algunos casos. Lo importante de este tema es distinguir que se trata de un problema de contenido, donde no existe una definición clara de la obligación que debe cumplir el trabajador cuando el empleador alude al incumplimiento del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, permitiendo distintas interpretaciones, según cada caso.

En el caso de autos, en cuanto a la existencia de las obligaciones contractuales, destacamos que el contrato de trabajo ha establecido en su *cláusula primera* las funciones del cargo de Administrador.

A su turno, la cláusula cuarta estipula el monto de las Remuneraciones y la obligación de pago de las cotizaciones previsionales.

Todas cláusulas que se demandan como infraccionadas como consecuencia de los hechos expuestos.

Dichas cláusulas, a su turno, tienen sustento legal en las siguientes normas, que también se consideran infraccionadas a saber; artículo 7º del Código del Trabajo: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, **éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada**”.

- d) Que tales obligaciones no hayan sido satisfechas íntegra y oportunamente, esto es, que sean **incumplidas**;

En este orden de ideas, el ex empleador ha infringido gravemente el contrato al incurrir en incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato, principalmente al incurrir en dos hechos importantes.

El primero de ellos, el no pago de las remuneraciones del mes de agosto. Hecho grave, sustancial y decisorio, si uno realiza el trabajo convenido la contraprestación lógica es justamente el pago de las remuneraciones. Obligación, del empleador, que este no cumplió. Hasta día de hoy, hecha la presentación, no existe el pago ni hay fecha de cuando se realizará. Sumado al no pago de remuneración está el hecho de la ausencia de declaración y pago de las cotizaciones previsionales del mismo período de tiempo.

Por otro lado, también es oportuno mencionar el hecho reiterado y a esta altura permanente, de la imposibilidad de realizar el trabajo convenido, toda vez que el lugar donde debemos desempeñar nuestras funciones se encuentra inaccesible. Más allá del no pago de mi remuneración, seguí asistiendo a mi lugar de trabajo, no logré hacer ingreso, ni para poder retirar mis pertenencias.

Lo anterior, desde el punto de vista contractual implica derechamente no otorgar el trabajo convenido, lo cual es propio de la esencia del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, se vulnera lo prescrito en las cláusulas primeras del contrato – referida a la descripción del cargo y lugar de prestación de los servicios, todas obligaciones impuestas contractualmente las que, en razón a los hechos expuestos, impiden la prestación de los servicios para los cuales fue contratada.

Asimismo, cláusula tercera, que indica el monto de las remuneraciones y la obligación de retener y pagar las cotizaciones previsionales, las que tampoco fueron satisfechas íntegramente por el empleador en el mes de agosto del 2021.

c) Que exista **responsabilidad de la parte**, de las obligaciones incumplidas del contrato de trabajo;

y



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

Tal como se ha indicado, en el presente caso las obligaciones que se alegan como infraccionadas, corresponden a obligaciones impuestas contractual y/o legalmente al empleador, las que conforme los hechos expuestos, han sido incumplidas por éste.

A su turno no existe eximente de responsabilidad para el empleador respecto de la obligación de otorgar el trabajo convenido, ni de pagar las remuneraciones integras del mes de agosto de 2021 y sus cotizaciones correlativas.

e) ***El incumplimiento es Grave.***

Cabe hacer presente, en relación a la “**gravedad**” que ha exigido el legislador y la jurisprudencia para que concurra dicha causal, según ha precisado en autos Rol 6072-2008 la Excelentísima Corte Suprema, señalando que “ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la pérdida de las indemnizaciones que, en ausencia de las primeras, le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por la demandada para justificar el cese de los servicios de los demandantes, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató. La propia severidad el efecto indicado determina que, en el caso que la conducta imputada al trabajador sea el incumplimiento las obligaciones contractuales, éste debe ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa”.

Esta característica es de ponderación privativa del juez de grado, sin nuestros tribunales superiores de justicia, por medio de su jurisprudencia judicial, han dictado pronunciamientos ilustrando situaciones en las que puede considerarse que el incumplimiento tiene el carácter de grave, particularmente en cuanto a sus efectos o trascendencia, a saber: existencia de menoscabo o afectación económica o patrimonial que dicha violación a las normas contractuales produce en el empleador; que el incumplimiento se configure con ***Conductas Reiteradas, como es del caso de autos, incurriendo de manera sucesiva en los hechos denunciados de manera continua y sostenida.***

Que la sucesión de los hechos lleva a un punto de quiebre de la relación laboral entre las partes. La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada sea el



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de del empleo. A juicio de esta demandante, las sucesivas medidas por las que se ha dejado sin ocupación efectiva y sin otorgar el trabajo convenido, además del no pago de mis remuneraciones integrales quebran en lo sucesivo la relación laboral.

Lo anterior, a juicio de esta parte, en primer lugar, las conductas que por acción y omisión del empleador redundan en un resultado concreto, el no otorgando el trabajo convenido a través de diversas acciones que impiden que pueda ejercer los servicios para los cuales fue contratada, da cuenta de la gravedad del incumplimiento por parte de mi ex empleador.

La gravedad en este caso se encuentra configurada en primer término en el incumplimiento contractual. En efecto, se verifica en primer término por la infracción de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, y la ley por el no cumplimiento de la obligación de otorgar el trabajo convenido, en que ha incurrido mi ex empleadora, desnaturalizándose el contrato de trabajo en forma progresiva, comenzando por el no pago de remuneraciones y terminando con el cierre del establecimiento donde trabajaba sumado al hecho de que una persona de la Ilustre Municipalidad de Vitacura me pide que saque mis cosas porque ella se hará cargo.

En segundo término, dicha conducta también tiene el carácter de reiterada y sostenida, toda vez que el hecho imputado no se trata de una conducta asilada o situación particular pues el bloqueo a los accesos y la imposibilidad de realizar sus funciones se dio de manera progresiva durante parte del mes de agosto y todo el mes de septiembre.

El tercer término se encuentra el grave perjuicio patrimonial, quedar sin remuneración durante un mes puede ser perjudicial para cualquier persona, debido a que esto es el mayor sustento de un núcleo familiar y, se desencadena una serie de hechos que complican la vida de una persona; compromisos impagos, deudas, problemas al dormir, etc.

Todo lo anterior a juicio de esta parte, es de naturaleza y entidad tal que ha producido un quiebre en la relación laboral y confianzas entre las partes, impidiendo la convivencia normal en lo sucesivo, entre las partes que hace procedente su desvinculación.

V. DE LA NULIDAD DEL DESPIDO:

Es del caso que, a la fecha de esta presentación, no figuran íntegramente pagadas las cotizaciones previsionales y de salud del mes de agosto, a saber:

- a. Fonasa
- b. Cotizaciones de AFC.
- c. Cotización AFP Modelo.

En efecto, el inciso 5° del artículo 162 del Código del trabajo señala 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 al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Como podemos apreciar, la norma claramente establece la **invalidez jurídica del término de la relación laboral cuando el empleador no ha realizado el pago de las cotizaciones previsionales**, extendiéndolo al término de la relación laboral, aun cuando sea por la causal de mutuo acuerdo, ya que esto último no conduce a entender una renuncia tácita ni expresa de las obligaciones previsionales que le competen al empleador cumplir.

En consecuencia, **un empleador para poner término al contrato de trabajo debe cumplir previamente con la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior al término del vínculo laboral.**

Ahora, respecto al efecto que produce en la terminación del contrato de trabajo el incumplimiento del empleador de la obligación referida, se traduce en la **subsistencia de la relación laboral, suspendiéndose la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la obligación del empleador de remunerar**, tal como lo dispone expresamente el inciso 7° del artículo 162 del Código del ramo, que señala: “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

A mayor abundamiento, cabe destacar que la Dirección del Trabajo en dictamen de fecha 25 de octubre de 1999, que fija el sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, ha señalado en su



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

numeral 2° que “el efecto fundamental que produce en la terminación del contrato de trabajo la circunstancia de que el empleador no haya acreditado al momento del despido el pago de las respectivas cotizaciones previsionales es la mantención de la relación laboral”. Agrega el dictamen que la norma del artículo 162 debe interpretarse conjuntamente con el inciso 3° del artículo 480 del mismo cuerpo legal, que establece lo siguiente: “Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios”. De ello se sigue, según lo señalado por el referido dictamen, que **la intención del legislador ha sido entender suspendida la obligación del trabajador de efectuar la prestación de servicios desde el despido**, pero, por otra parte, el empleador deberá cumplir con su obligación remuneratoria.

Cabe destacar, que nuestra jurisprudencia ha señalado respecto a este punto lo siguiente: “...**El despido de un trabajador sin que se le hayan efectuado las cotizaciones previsionales, adolece de una nulidad especial**, conforme a la cual queda subsistente la obligación de remunerar de cargo del empleador en idénticas condiciones a las pretéritas. El objetivo normativo fue el de incentivar el pago de las cotizaciones provisionales...”.

En consecuencia, el término de la relación laboral no produce efectos de derecho, subsistiendo jurídicamente la relación laboral entre las partes hasta su convalidación, por medio del pago de las referidas cotizaciones, tal como lo dispone el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo. Y como resultado de lo anterior, **corresponde la continuación de los pagos por remuneraciones**, así como aquellas prestaciones o beneficios emanados del contrato de trabajo y en la legislación, lo cual incluye el pago de las cotizaciones previsionales.

De esta manera, en virtud de lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, **la falta de pago de las cotizaciones no produce el efecto de poner término a la relación laboral, ya que no se llevó a cabo de acuerdo al procedimiento regular que establece este precepto legal**, por lo que la demandada debe ser condenada al pago de las remuneraciones, por el período comprendido entre la fecha del despido y la convalidación del mismo, o lo que S.S. estime pertinente determinar.

A su vez el inciso 2° del artículo 3 de la Ley 17.322, sobre cobranza de cotizaciones de seguridad social, establece una presunción de derecho en torno a la efectividad de que se han efectuado los descuentos respectivos, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores.

Por último, el artículo 63 del Código del Trabajo, dispone que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagaran reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

El pago atrasado de remuneraciones y el no pago de cotizaciones es un incumplimiento grave del contrato. En efecto, la Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia de fecha 5 de noviembre de 2007, sostuvo que: “El no pago de remuneraciones, el atraso en su pago o el no pago en las fechas estipuladas en el contrato de trabajo son incumplimientos todos que revisten gravedad, por cuanto la obligación principal del empleador es el pago de la remuneración, por ser ésta la contraprestación en dinero que de él debe percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo y que incide directamente en la subsistencia del trabajador y de su familia.” A continuación, señala que: “El no pago de las cotizaciones previsionales produce en el actor perjuicios, tanto en el ámbito previsional como en el otorgamiento de las prestaciones de salud, sin perjuicio de considerar que le fueron descontadas de sus remuneraciones.” Esta jurisprudencia se ha consolidado durante los últimos 15 años de manera prácticamente ininterrumpida.

En efecto, el pago de las cotizaciones de seguridad social, señala que su incumplimiento reviste especial gravedad ya que priva al trabajador y a su familia del goce de beneficios establecidos por la ley.

Por lo tanto, los hechos descritos configuran la nulidad del despido, ya que el inciso 5 del artículo 162 del Código del Trabajo, dispone que el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales y si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

VI. FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

Que, por su parte se hace presente que durante la vigencia de la relación laboral no hice uso de todos mis derechos de vacaciones, por lo que vengo también en demandar como cobro de prestaciones laborales de conformidad a los artículos 73 y siguientes del Código del Trabajo, el pago y compensación de feriado legal y proporcional devengado en mi favor, por concepto de 28,2 días bajo un monto de \$1.112.999.- (un millón ciento doce mil novecientos noventa y nueve pesos).

VII. PETICIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS

1. Que, se acoja la presente demanda de despido indirecto, declarando que el despido indirecto se produce por causa de haber incurrido el empleador en los hechos imputados en la carta de despido indirecto los que configuran la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de conformidad a la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, configurando la acción de despido indirecto del artículo 171.
2. Que, se declare la nulidad del despido en virtud del no pago de cotizaciones previsionales de acuerdo con los períodos indicados en el cuerpo de este libelo de demanda, respecto de las instituciones de AFP Habitat, Isapre Consalud y AFC Chile S.A.
3. Que en razón de lo anterior y de conformidad al artículo 168 del Código del trabajo, se sirva ordenar el pago de las siguientes indemnizaciones:
 - a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.184.042.- según lo señalado en la cláusula primera de mi contrato de trabajo.
 - b) Indemnización por años de servicio, correspondiente a once años, \$13.024.462.-
 - c) Recargo legal del 50% establecido en el artículo 168 del Código del trabajo por aplicación de la causal del artículo 160 N° 7, por \$6.512.231.-
 - d) Feriado proporcional en razón de 28.2 días pendientes a la fecha de la terminación de mi contrato, ascendente a la suma de \$1.112.999.-
 - e) Remuneraciones que se devenguen desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha en que se convalide el despido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5° y siguientes del Código del Trabajo, teniendo para estos efectos como base remuneratoria, la suma de \$1.184.042.-
 - f) Cotizaciones previsionales de AFP, ISAPRE y AFC, no pagadas íntegramente, correspondiente al periodo agosto 2021, todo según lo señalado anteriormente en el cuerpo de esta presentación, ordenando oficiar a cada entidad correspondiente, a fin de que proceda a su liquidación y cobro.
 - g) Aplicación de los reajustes e intereses, según artículo 63 y 1 73 del Código del Trabajo.
 - h) Expresa condena en costas.

POR TANTO; en virtud de lo prescrito en los artículos 446, 171, 160 N° 7, 162, 73 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas pertinentes.

A US PIDO: Se sirva tener por interpuesta demanda de despido indirecto, nulidad del despido y cobros de prestaciones, en contra de mi ex empleador **CONSEJO LOCAL DE DEPORTES DE VITACURA**, Rol Único Tributario N° 72.208.300-8, representada legalmente por el Presidente del Directorio don **DOMINGO PRIETO URREJOLA**, cédula nacional de identidad N° 4.734.896-K o por quien lo represente en conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Georgia N° 1143, comuna de Vitacura; darle tramitación y en su mérito acogerla en todas su partes por haber incurrido los demandados en los hechos imputados en la carta de despido indirecto los que configuran la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de conformidad a la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, configurando la acción de despido indirecto del artículo 171 y en razón de lo anterior declarar lo siguiente:

1. Que, se acoja la presente demanda de despido indirecto, declarando que el despido indirecto se produce por causa de haber incurrido el empleador en los hechos imputados en la carta de despido indirecto los que configuran la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de conformidad a la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, configurando la acción de despido indirecto del artículo 171.
2. Que, se declare la nulidad del despido en virtud del no pago de cotizaciones previsionales de acuerdo con los períodos indicados en el cuerpo de este libelo de demanda, respecto de las instituciones de AFP Habitat, Isapre Consalud y AFC Chile S.A.
3. Que en razón de lo anterior y de conformidad al artículo 168 del Código del trabajo, se sirva ordenar el pago de las siguientes indemnizaciones:
 - a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.184.042.- según lo señalado en la cláusula primera de mi contrato de trabajo.
 - b) Indemnización por años de servicio, correspondiente a once años, \$13.024.462.-
 - c) Recargo legal del 50% establecido en el artículo 168 del Código del trabajo por aplicación de la causal del artículo 160 N° 7, por \$6.512.231.-



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

- d) Feriado proporcional en razón de 28.2 días pendientes a la fecha de la terminación de mi contrato, ascendente a la suma de \$1.112.999.-
- e) Remuneraciones que se devenguen desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha en que se convalide el despido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5° y siguientes del Código del Trabajo, teniendo para estos efectos como base remuneratoria, la suma de \$1.184.042.-
- f) Cotizaciones previsionales de AFP, ISAPRE y AFC, no pagadas íntegramente, correspondiente al periodo agosto 2021, todo según lo señalado anteriormente en el cuerpo de esta presentación, ordenando oficiar a cada entidad correspondiente, a fin de que proceda a su liquidación y cobro.
- g) Aplicación de los reajustes e intereses, según artículo 63 y 1 73 del Código del Trabajo.
- h) Expresa condena en costa

SEGUNDO OTROSI: Sírvase S.S., en virtud del artículo 290 N° 3 y artículo 295 ambos del Código de Procedimiento Civil, decretar desde ya y sin notificación previa de ambos demandados en lo principal, la siguiente medida de carácter precautoria; retención de los dineros existentes en las siguientes cuentas bancarias;

- a) Cuenta corriente del Banco Scotiabank N° 822077005 perteneciente al Consejo Local de Deportes de Vitacura.
- b) Cuenta Única Fiscal del Banco Estado N° 9439064 a nombre de la Ilustre Municipalidad de Vitacura.

Sírvase S.S., retener montos de acuerdo a la cuantía demandada o en su defecto por la suma que U.S., estime conveniente, oficiando a las Instituciones señaladas para tal efecto.

Lo anterior, determinado por los antecedentes elaborados en lo principal, el fundado temor que tiene esta parte de que se produzca un desvío de dineros de las cuentas y que, eventualmente, tanto el Consejo Local de Deportes de Vitacura como la Ilustre Municipalidad de Vitacura caigan en insolvencia debido a los múltiples procedimientos seguidos en su contra que poseen actualmente.

Por esta acción, solo busco la protección y restitución de mi propiedad, que se me paguen los montos adeudados y permitir proteger mi patrimonio de los hechos realizados por terceras personas.

Actualmente, existe peligro de que, en la eventualidad de una sentencia positiva y favorable, esta sea solo “de papel” debido a la incapacidad económica de las demandas en lo principal de soportar un eventual pago.

A lo anterior, se suma la incerteza respecto de si la demandada cuenta con otros bienes que permitan a esta parte hacerse con el pago solicitado para efectos de en el futuro lograr la restitución de su patrimonio. Fundamentan esta solicitud, los artículos ya señalados del Código de Procedimiento Civil y el artículo 444 del Código del Trabajo.

TERCER OTROSÍ: Sírvase S.S., tener por acompañado los siguientes documentos;

- a. Contrato de trabajo celebrado entre mi persona y el Consejo Local de Deportes de Vitacura.
- b. Carta de despido indirecto de fecha 22 de septiembre del 2021 y su respectivo comprobante del envío certificado.

CUARTO OTROSÍ: Sírvase S.S, que de conformidad a lo que dispone el artículo 442 del Código de Trabajo solicito que las notificaciones se me hagan en forma electrónica a la siguiente dirección de correo electrónico: abogados@ficabem.cl.

QUINTO OTROSÍ: Sírvase su S.S., tener presente que para acreditar los dichos de esa presentación me valdré, entre otros, de la prueba testimonial, documental, indiciaria, confesional, pericial y presunciones sin perjuicio de la inspección del Tribunal si correspondiere y oficiar a la Inspección del Trabajo. Asimismo, en función de economía procesal solicito se oficie desde ya, a las siguientes instituciones:

- a) Habiéndose requerido declaración de empleador único o coempleador, solicítese informe a la Dirección del Trabajo según lo ordenado en el artículo 3 del Código del Trabajo, informe que deberá ser evacuado con antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria fijada. Oficiéase al efecto a la Dirección del Trabajo para que informe lo pertinente.



FICABEM
ABOGADOS LABORALES

- b) Oficios, por interconexión a AFP Modelo, FONASA y AFC Chile S.A. a fin de que informen, por la vía más rápida, el estado y el pago de las cotizaciones previsionales de mi persona.

SEXTO OTROSÍ: Sírvase S.S, tener presente que vengo en conferir patrocinio y delegar poder al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, don **FRANCISCO JAVIER YÁÑEZ BRIONES**, cédula nacional de identidad N° 18.667.701-3, domiciliado para estos efectos en Los Militares 5620, Oficina 605, comuna de Las Condes, quien podrá actuar en mi representación con todas las facultades contenidas en ambos incisos del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil, especialmente las de percibir y transigir, quien firma esta presentación en señal de aceptación.