

Procedimiento : Tutela de derechos fundamentales.

Materia : Autodespido con vulneración de derechos fundamentales, cobro de prestaciones laborales y nulidad del despido.

Demandante : Eloísa Andrea Herrera Mondaca. RUT: 16.542.992-3

Abogado patrocinante : Jorge Felipe Pinto Ceballos. RUT: 14.511.647-3

Demandado : I. Municipalidad de Panguipulli. RUT: 69.201.200-3

Representante : Rodrigo Valdivia Orias RUT: 8.367.549-7

En lo principal: Demanda de despido indirecto con vulneración de derechos fundamentales, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales. Primer otrosí: En subsidio, demanda laboral de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales. Segundo otrosí: Acompaña documentos. Tercer otrosí: Patrocinio y poder. Cuarto otrosí: Señala forma especial de notificación.

S.J.L. del Trabajo de Panguipulli.

Eloísa Andrea Herrera Mondaca, administrativo, domiciliada para estos efectos en Sector Los Tayos Bajos de la comuna de Panguipulli, a US. digo:

Que, estando dentro de plazo, y en conformidad con lo dispuesto en el artículo 485 y siguientes del Código del trabajo, interpongo demanda de despido indirecto con vulneración de derechos fundamentales, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de mi antiguo empleador, la I. Municipalidad de Panguipulli, representada por Rodrigo Valdivia Orias, Alcalde, o quien lo represente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4º del Código del Trabajo, ambos con domicilio para estos efectos en O'Higgins N° 793 de la ciudad de Panguipulli, en razón de los actos vulneratorios de mis derechos que paso a exponer:

I. Los Hechos.

1. Existencia de relación laboral.

Con fecha 01 de enero de 2017, comencé a trabajar para la demandada en calidad de secretaria administrativa de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de Panguipulli, labor que realicé hasta el día 17 de noviembre de 2020 cuando me vi obligada a autodespedirme debido a las constantes vulneración de mis derechos fundamentales, y a los graves incumplimientos de parte del empleador, según se explicará en detalle más adelante.

Ejercí sus funciones para la demandada bajo la forma de distintos contratos a honorarios, en absoluta discordancia con el principio de primacía de la realidad ya que, como esta parte probará con holgura, siempre estuve unida a la institución por un contrato de carácter laboral, bajo subordinación y dependencia.

2. Vigencia de la relación laboral y funciones.

La relación laboral se originó, formalmente por un plazo de un año, a partir del 01 de enero de 2017 y hasta el día 31 de diciembre del mismo año. Luego le sucedieron tres instrumentos más, en 2018, 2019 y 2020, desde el 01 de enero y hasta que fueren necesarios los servicios sin poder exceder del 31 de diciembre de cada año.

Así, trabajé ininterrumpidamente desde el 01 de enero de 2017 hasta la fecha de mi autodespido.

Mis funciones pactadas fueron las de "Administrativo", pero en realidad eran de secretaria en la oficina municipal del Programa de Asuntos Indígenas, ya que debía estar presencialmente en la oficina, atender al público, recibir documentación, contestar llamados telefónicos y, en general, todas las labores propias de una secretaria.

Mi horario era de lunes a viernes, desde las 8:30 a las 17:30 horas.

Tenía una jefatura directa e inmediata, que controlaba mis labores y me daba instrucciones: la encargada de Programa de Asuntos Indígenas, doña Marta Puelman Marifilo. Sobre ella jerárquicamente, estaba la Directora de Desarrollo Comunitarios, doña Alejandra Solís, y sobre ella el Sr. Alcalde, don Rodrigo Valdivia. Todos ellos ejercieron las veces de jefatura respecto de mí, y me daban instrucciones en nombre de mi empleadora, la I. Municipalidad de Panguipulli.

3. Remuneración.

La remuneración ascendía a la suma de \$500.000.- (quinientos mil pesos m/l) mensuales fijos, según consta del último de mis contratos.

4. Contexto de la relación laboral previo al autodespido.

Si bien se suscribió con la demandada una serie de contratos a honorarios, la verdad es que ello no es la realidad, atendida la forma en que yo desarrollaba mis funciones, al tener jefatura directa, cumplir un horario determinado, recibir instrucciones y tener una remuneración fija.

Es decir, lo único que diferenciaba mi relación contractual con una de carácter laboral, era su denominación en el papel y el que me pagaban contra boletas de honorarios, precarizando mi condición laboral.

Luego, nunca se me otorgaron vacaciones, tal vez en un intento de enmascarar la naturaleza jurídica de mi contrato. Sin embargo, el desarrollo de una relación bajo subordinación y dependencia, sin el otorgamiento de los derechos que por ley corresponden de manera irrenunciable, en nada alteran el verdadero estatuto jurídico aplicable: el Código del Trabajo.

5. Vulneración de mis derechos fundamentales.

Sin embargo lo antes relatado, la gota que rebalsó el vaso, deriva de una situación familiar que se volvió pública, en parte, por el mal actuar de mi empleador.

Soy mapuche y pertenezco a una Comunidad Ancestral Mapuche, al que pertenece la familia Herrera Antifilo. Desde el 2019 nuestra comunidad comenzó con un proceso de recuperación de tierras indígenas, en el lugar en que una inmobiliaria compró terrenos. Sobre esta materia, ya se iniciaron las acciones judiciales correspondientes. Lamentablemente, el Sr. Alcalde es comprador de uno de los lotes que la referida inmobiliaria vende en el lugar, lo cual ha provocado una serie de lamentables hechos que han terminado por perjudicarme personal y laboralmente.

Y es que aprovechando esta coyuntura, un abogado de la inmobiliaria ha procedido a amedrentar a toda mi familia y, lamentablemente, el Alcalde ha obrado en apoyo de sus dichos e intenciones, propagando informaciones, rumores y comentarios en mi contra y de mi comunidad, ya que yo he obrado como representante de la comunidad.

De hecho, lejos de protegerme, tal y como mandata el artículo 184 del Código del Trabajo, ha procedido a esparcir rumores y a hacer comentarios tal como que yo he cometido una "traición" hacia él.

También ha procedido, a través de terceros, a amenazarme con sumarios y, consecuentemente, con la pérdida de mi fuente laboral a fines de este año, señalando que harán lo mismo con mi hermano, que está contratado por la Corporación Municipal que él mismo preside. Con todo ello, ha puesto gran presión sobre mí, afectando con ello mi honra y mi salud psíquica, empeorando evidentemente la calidad de mi ambiente de trabajo y perjudicando en forma definitiva mis posibilidades de surgir en el empleo.

Es más, durante el mes de octubre, el propio Sr. Alcalde, tal y como demostraré con capturas de pantalla de whatsapp, ha procedido a divulgar las noticias relacionadas con mi situación familiar entre mis compañeros de trabajo y, en general, con todos los funcionarios municipales, poniéndome en tela de juicio y desmejorando mi posición ante los demás, como si ello tuviera alguna relación con mi desempeño laboral, o fuera de incumbencia de los demás.

Realmente estas actitudes no corresponden en el ambiente del trabajo, y me han causado graves perjuicios, tornando insoportable el ambiente laboral, al mezclarse con mis problemas personales, en base a mi calidad de indígena, en una clara discriminación étnica.

Debe comprender S.Sa., que el trabajo en la Región de Los Ríos es escaso, que siendo yo una profesional joven, la oportunidad de trabajar para un ente del Estado es una oportunidad, y que cuando hay necesidad, uno es capaz de soportar mucho. Pero, sin embargo, ello no puede significar, de forma alguna, que yo estuviera de acuerdo con lo que estaba ocurriendo, ni que con mi supuesta pasividad, yo avalare tal vulneración a mis derechos. Tal vez, si el municipio se hubiese mantenido en su habitual nivel de abuso, yo no habría reclamado. Así de delicada es mi situación.

II. El Derecho:

1. El autodespido o despido indirecto. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador.

Según dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, un dependiente puede poner término a la relación laboral que lo liga con su empleador si éste último ha incurrido en la causal contemplada en el numeral 7° del artículo 160 del referido cuerpo legal. El mismo artículo establece las formalidades para su aplicación, haciendo referencia al artículo 162, todas las cuales se han cumplido en este caso.

En dicho caso, prosigue la norma, de declararse justificado el autodespido, corresponde se pague al trabajador las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, aumentada esta última en un 50%.

Por su parte, y en virtud de lo dispuesto por el artículo 7° y siguientes del código laboral, las obligaciones básicas de todo empleador son las de otorgar el trabajo convenido, y pagar las remuneraciones (incluido el pago de las respectivas cotizaciones previsionales).

Por lo tanto, y tal y como se ha invocado en los hechos, el no pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales implica necesariamente y desde ya, sin necesidad de más análisis, el incumplimiento de obligaciones mínimas que la legislación impone al empleador, habilitando con ello al trabajador para entablar la acción descrita en el artículo 171 en relación con el 160 N° 7 ya mencionados, haciendo procedente la presente acción y sus pretensiones. Lo anterior se suma, a mayor abundamiento, al no pago de otras prestaciones que en el cuerpo de esta demanda – así como en la parte petitoria de la presente acción y sus pretensiones – se detalla.

Lo mismo respecto del acoso laboral que he sufrido, y que fundamenta mis pretensiones.

2. La vulneración de Derechos Fundamentales y el acoso laboral.

El artículo 485 del Código del Trabajo dispone: *"El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la constitución política de la república en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16° en lo relativo a la libertad de trabajo (...)*

Por su parte, el acoso laboral, según dispone el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación

laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

A su vez, la Dirección del Trabajo ha señalado por medio del dictamen Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

Nada impide al empleador, en el legítimo ejercicio de sus facultades, tomar una serie de determinaciones respecto de sus dependientes, hasta llegar a su despido si así lo justifican las circunstancias, pero ello debe ser siempre llevado a cabo en forma racional y proporcional ante los derechos de dichos trabajadores, cosa que claramente no ha ocurrido en este caso.

Claro es que, más allá de toda duda razonable, la existencia de este tipo de actos daña a cualquier persona en su fuero interno y externo, además de, evidentemente, haber perjudicado su situación laboral, cosa que se constata abundantemente, y que se probará en juicio.

Y es que los actos previos al término de la relación laboral me han violentado de tal forma que me vi en la obligación de despedirme indirectamente, para luego tener que recurrir al Tribunal de US. en busca de una reparación suficiente y, en definitiva, de un atisbo de justicia ante tamaños atropellos que, ante mi imperiosa necesidad de trabajar, debí soportar.

En cuanto a mis derechos vulnerados, cabe consignar que el respeto por el ser humano en cuanto tal conlleva, en el ámbito laboral, la obligación para el empleador de que el trabajador deba ser resguardado en cuanto a su integridad física y psíquica. El derecho a la dignidad humana se reconoce en el artículo 1º inciso 1º de la Constitución Política de la República al disponer que "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos", lo que supone que *"el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto"*.

Esto implica el respeto a la vida y salud de las personas, considerada esta última como un concepto integral que abarca cuerpo y mente, derecho consagrado en el N° 1 del artículo 19º de la Constitución Política de la República que dispone: *"La Constitución asegura a todas las personas:*

1º.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. (...)

Podemos entender que la "integridad síquica" consiste en la conservación de las habilidades emocionales, sicológicas e intelectuales de la persona, haciendo referencia a la plenitud propia de las facultades mentales y emocionales.

Así, si éstas se ven afectadas por el actuar antijurídico del empleador, éste debe resarcir sus efectos.

En cuanto al honor, tradicionalmente, se sostiene que sus dimensiones son dos: primero, aparece el ámbito subjetivo interno (honor), que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestima comprendiendo el prestigio "profesional" del individuo, como forma destacada de "manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad", en la medida que, en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, "el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal.

De este modo, el honor adquiere un contenido igualitario" y, segundo, aparece el ámbito objetivo externo (honra), que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima.

Finalmente, el inciso cuarto del artículo 2º del Código del Trabajo, prescribe 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 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 alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."*

De esta manera, toda discriminación arbitraria está prohibida, más allá de la enumeración enunciativa del artículo, el cual expresamente señala a la raza y la participación de asociaciones gremiales (si bien en mi caso es una comunidad indígena), está prohibida.

Todo ello me fue flagrantemente vulnerado, como acreditaré abundantemente.

4. La compatibilidad del ejercicio del autodespido con la condena por vulneración de Derechos Fundamentales.

Dijo la E. Corte Suprema, en causa de unificación de jurisprudencia ROL 11200-2015, de fecha 06 de junio de 2016:

"10º.- Que, por consiguiente, la armonía de las referidas instituciones a la luz de los principios que informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad y no discriminación, como del denominado de "protección", una de cuyas manifestaciones concreta es la "regla indubio pro operario", importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles debe optarse por la que sea más favorable al trabajador. Lo anterior, autoriza a inferir que como el artículo 489 del Código del Trabajo se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores producidos con ocasión del despido, sin efectuar ninguna distinción, unido al hecho que el denominado "autodespido" o "despido indirecto" "... es técnicamente

desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia...” (José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Legal Publishing, 2010, p. 94), el ejercicio de la acción de tutela que contempla la referida norma legal no se encuentra limitada sólo al caso en que el vínculo laboral se finiquita por decisión del empleador, sino que también en el evento que sea el trabajador el que opta por poner término al contrato de trabajo conforme lo previene el artículo 171 del código citado, ergo, puede reclamar que con ocasión del despido indirecto se vulneraron derechos fundamentales que se encuentran protegidos por la normativa pertinente. En efecto, el despido directo o el indirecto substancialmente son idénticos en sus antecedentes, motivos y causas: el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales por parte del empleador, originando la vulneración de los derechos del trabajador. De esta forma la voz “despido” utilizada por el legislador equivale a término de la relación laboral, única forma de vincular el principio de igualdad y no discriminación a los efectos del incumplimiento, en atención a que en ambas situaciones el trabajador dispondrá de idénticas acciones para hacer valer y reclamar los derechos vulnerados derivados del incumplimiento de las obligaciones por el empleador. 11º.- Que, en consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado “autodespido” o “despido indirecto” de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, disposición legal que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación laboral; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró las garantías fundamentales del trabajador, - y no sólo las obligaciones que emanan del contrato-, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos fundamentales y los propios del contrato de trabajo, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido por un acto voluntario de su empleador, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y, dejar al trabajador en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en una relación laboral que afecta sus derechos fundamentales.”

5. Feriado anual.

Si bien se me otorgaban permisos pagados para ausentarme en determinadas ocasiones, que se denominaban comúnmente “días administrativos”, nunca me otorgaron el derecho al feriado anual, a pesar de haber cumplido los requisitos para ello.

El artículo 67 del Código del Trabajo dispone que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

Por su parte, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, establece que el feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. En relación con el citado beneficio, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que el mismo constituye un derecho cuyo otorgamiento no está sujeto a condición alguna, bastando por lo tanto para impetrarlo, que el trabajador cumpla el requisito de antigüedad que para tal efecto exige la ley.

De esta forma, el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de feriado, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los 15 días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo que se haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo. Así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en dictamen 2474/57 de 30.06.03.

6. La nulidad del despido.

Tal y como se acreditará, mi empleador, al momento de autodespedirme, mantiene una deuda por concepto de cotizaciones de salud y previsional respecto de mí, por la totalidad del periodo trabajado.

Al respecto, los incisos 5º y 6º del artículo 162 del Código del Trabajo disponen que para proceder al despido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador deberá informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior, y si ellas no estuvieren integradas hasta esta fecha al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. No obstante, el empleador podrá convalidar el despido, con lo cual cesará la obligación de mantener el pago de las remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo, pagando las cotizaciones morosas, e informando de ello al trabajador, mediante carta certificada, acompañando los comprobantes de las instituciones previsionales que acrediten dicho pago.

Por su parte, el inciso 7º del mismo artículo 162 precisa que, sin perjuicio de la convalidación, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones del contrato desde la fecha del despido y hasta la fecha del envío o entrega al mismo trabajador de la comunicación del pago de las cotizaciones.

En consecuencia, se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día por todo el período que ello ocurra, que medie entre el despido y la entrega o comunicación al trabajador del hecho del pago de las cotizaciones morosas.

Luego, al tratarse de una sanción al no pago de cotizaciones por parte del empleador, y que tiene una finalidad distinta a la que se busca con los recargos por causa de la injustificación del despido, ambas pretensiones son absolutamente compatibles.

IV. Prestaciones demandadas.

En consecuencia, y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, el demandado de autos, me adeuda las siguientes prestaciones:

1. Indemnización por falta de aviso previo al despido, por la suma de \$500.000.- (quinientos mil pesos m/l).-
2. Indemnización por años de servicio, cuyo monto asciende a \$2.000.000.- (dos millones de pesos m/l), correspondiente a tres años de servicio y fracción superior a seis meses.
3. Recargo del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, y que corresponde al 50% de la indemnización por años de servicio, cuyo monto asciende a \$1.000.000.- (un millón de pesos m/l).
4. Feriado legal y proporcional, por 57,6 días hábiles, equivalentes a 84,6 días corridos: cuyo monto es de \$1.410.000.- (un millón cuatrocientos diez mil pesos m/l).-
5. La sanción de nulidad del despido, a razón de \$500.000.- (quinientos mil pesos m/l) por cada mes que transcurra entre el despido indirecto y la convalidación del mismo, y la fracción de mes que correspondiere.
6. Adicionalmente SSa., solicito se me conceda la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, por el monto máximo posible que permite la ley, esto es, el equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual, atendida la gravedad de los hechos. En consecuencia, por este concepto pido que se condene al demandado al pago de la suma de \$5.500.000.- (cinco millones quinientos mil pesos m/l), o el monto que US. determine.

De esta manera, por los conceptos señalados en los puntos anteriores se me adeuda la suma de \$10.410.000- (diez millones cuatrocientos diez mil pesos m/l), más la sanción de la nulidad del despido.

POR TANTO, de acuerdo a lo expuesto, y a lo dispuesto en los artículos 2º, 5º, 41 y siguientes, 67, 162, 163, 168, 171, 485, 489, 494 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes,

SOLICITO A US., se sirva tener por interpuesta demanda de despido indirecto con vulneración de derechos fundamentales, cobro de prestaciones laborales y nulidad del despido, en contra de la I. Municipalidad de Panguipulli, representada legalmente por Rodrigo Valdivia Orias, o quién lo represente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, ya individualizados en autos, acogerla a tramitación, declarar que existió una relación laboral entre mi persona y la I, Municipalidad de Panguipulli, que me he visto obligada a poner término a mi contrato de trabajo, y que con ocasión de ello se han vulnerado mis derechos fundamentales, que se me adeudan feriado y cotizaciones impagas y, en definitiva, condenar al demandado al pago de las prestaciones y sanciones anteriormente individualizadas, o las que SSa. determine en conformidad a Derecho, todo ello con expresa condenación en costas.

PRIMER OTROSÍ: En subsidio Ssa., contra la misma demandada y representante legal que en lo principal, interpongo demanda laboral por autodespido, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en base a los mismos argumentos de hecho y de Derecho ya invocados, los cuales pido tener expresamente por reproducidos, para evitar la sobreabundancia y repetición de hechos, argumentos y normas.

En razón de lo anterior, se me adeuda lo siguiente:

1. Indemnización por falta de aviso previo al despido, por la suma de \$500.000.- (quinientos mil pesos m/l).-
2. Indemnización por años de servicio, cuyo monto asciende a \$2.000.000.- (dos millones de pesos m/l), correspondiente a tres años de servicio y fracción superior a seis meses.
3. Recargo del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, y que corresponde al 50% de la indemnización por años de servicio, cuyo monto asciende a \$1.000.000.- (un millón de pesos m/l).
4. Feriado legal y proporcional, por 57,6 días hábiles, equivalentes a 84,6 días corridos: cuyo monto es de \$1.410.000.- (un millón cuatrocientos diez mil pesos m/l).-
5. La sanción de nulidad del despido, a razón de \$500.000.- (quinientos mil pesos m/l) por cada mes que transcurra entre el despido indirecto y la convalidación del mismo, y la fracción de mes que correspondiere.

De esta manera, por los conceptos señalados en los puntos anteriores se me adeuda la suma de \$4.910.000.- (cuatro millones novecientos diez mil pesos m/l), más la sanción de la nulidad del despido.

POR TANTO, de acuerdo a lo expuesto, y a lo dispuesto en los artículos 177, 168, 454 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes,

SOLICITO A US., se sirva tener por interpuesta demanda subsidiaria de despido indirecto en contra de la I. Municipalidad de Panguipulli, representada legalmente por Rodrigo Valdivia Orias, o quién lo represente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, ya individualizados en autos, acogerla a tramitación, declarar que existió una relación laboral entre mi persona y la I, Municipalidad de Panguipulli, que me he visto obligada a poner término a mi contrato de trabajo, que se me adeudan feriado y cotizaciones impagas y, en definitiva, condenar al demandado al pago de las prestaciones y sanciones anteriormente individualizadas, o las que Ssa. determine en conformidad a Derecho, todo ello con expresa condenación en costas.

SEGUNDO OTROSÍ: Acompaño electrónicamente, los siguientes documentos:

1. Los siguientes decretos municipales y sus correspondientes convenios de prestación de servicios a honorarios:
 - a. Decreto N° 131 y convenio de prestación de servicios a honorarios, ambos de fecha 03 de enero de 2017.
 - b. Decreto N° 082 y convenio de prestación de servicios a honorarios, ambos de fecha 02 de enero de 2018.
 - c. Decreto N° 077 de fecha 08 de enero de 2020, y convenio de prestación de servicios a honorarios de fecha 02 de enero de 2019.
 - d. Decreto N° 130 de fecha 17 de enero de 2019, y convenio de prestación de servicios a honorarios de fecha 02 de enero de 2020.
2. Carta de autodespido de fecha 17 de noviembre de 2020, y sus comprobantes de ingreso a la Inspección del Trabajo y de envío por correo certificado a la demandada.
3. Captura de pantalla de la noticia del sitio web Red Panguipulli: "Comunidad mapuche de Los Tallos acusa hostigamiento y amedrentamiento de inmobiliaria", de fecha 16/10/2020; y la declaración pública incluida en la misma publicación.

Todos ellos serán ofrecidos e incorporados en la etapa procesal correspondiente.

TERCER OTROSÍ: Solicito a US. se sirva tener presente que designo abogado patrocinante y confiero poder a don Jorge Felipe Pinto Ceballos, domiciliado en calle Carlos Anwandter N° 366, Valdivia, con todas y cada una de las facultades de ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, en especial las de avenir, percibir y transigir.

CUARTO OTROSÍ: En virtud de lo señalado por el artículo 433 del Código del Trabajo, señalo como forma especial de notificación el correo electrónico felipepinto@gmail.com