

Rancagua, veintiocho de junio de dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece doña **DENISSE IVONNE MERLET FIGUEROA**, chilena, productora gastronómica, desempleada, domiciliado en Bosques de San Fuente 12, comuna de Machalí, deduciendo demanda en procedimiento ordinario de aplicación general por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador, **BAEZA Y GONZALEZ LTDA.**, RUT 76.291.152-3, giro de su denominación, representada legalmente por don **ARTURO BAEZA VERA**, RUT 6820990-0, desconoce profesión y oficio, o por quien haga las veces de representante legal en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo, , ambos domiciliados en Santa Teresa de los Andes 03251, comuna de Rancagua, y solidaria o subsidiariamente en contra de **CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA** giro de su denominación, representada legalmente por doña **PAULA GANNAT OJEDA**, desconoce profesión y oficio, o por quien haga las veces de representante legal conforme a lo señalado en el artículo 4° del Código de Trabajo, domiciliados ambos en Millán N°342, Comuna de Rancagua, por los fundamentos que expone.

LOS HECHOS

Relación Laboral.

Señala que el **1 de diciembre del año 2017**, fue contratada por su ex empleador Baeza y González Ltda., para desempeñar bajo subordinación y dependencia, las funciones de encargada de cocina en el establecimiento de la empresa “Café Barros en el teatro”, en dependencias pertenecientes al Teatro Regional de Rancagua. Dichas funciones las ejecutaba bajo régimen de subcontratación para la mencionada institución, cuyo titular es la demanda solidaria Corporación de la Cultura y de las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua, de acuerdo con lo que prescribe el artículo 183 A y siguientes del Código del Trabajo.

Indica que, en cuanto a la escrituración del contrato de trabajo, esta nunca se realizó, a pesar de reiteradas solicitudes de regularización de su relación laboral durante los últimos meses. La demandada se negó, señalando durante la vigencia de la relación laboral distintas excusas, relacionadas con problemas con contadora y de carácter admirativo varios.

Menciona que su jornada consistía en una jornada ordinaria, distribuida de lunes a viernes, de 09:00 a 18:00 horas.

Añade que, en cuanto a su remuneración, se pactó un sueldo base líquido mensual de **\$360.000.-** Durante toda la relación laboral no se le pago gratificación de conformidad a la ley, a razón de \$90.000.- mensuales. Razón por la cual su remuneración de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a **\$450.000.-**

Término de la Relación Laboral: Despido Indirecto.

Comienza diciendo que con fecha **27 de febrero del año 2020** se vio en la necesidad de poner término al contrato de trabajo celebrado con su empleador, Baeza y González Ltda., mediante carta de auto despido remitida tanto al domicilio de la



demandada como a la Inspección comunal del Trabajo de Rancagua, en virtud de la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es decir, incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

Asegura que los incumplimientos que fundamentan el término de la relación laboral dicen relación con la no escrituración del contrato de trabajo, no pago cotizaciones, no pago gratificación de conformidad a la ley, además de una serie de otras infracciones a la normativa laboral vigente, como el no establecimiento de un sistema de registro de jornada de trabajo.

No escrituración del contrato de trabajo.

Agrega que, en diciembre del año 2017, comenzó a prestar servicios para la empleadora en virtud de un contrato consensual. Atendida la relación de confianza existente y por expresa petición de la empleadora no se escrituro el contrato de trabajo, señalándole que este se suscribiría más adelante. Frente a lo señalado y ante la necesidad imperiosa de contar con un ingreso que le permitiera solventar gastos y los de su familia, continuó prestando servicios en esas condiciones.

Continúa diciendo que pasó el tiempo y pese a sus reiteradas solicitudes de suscribir un contrato de trabajo (además de las solicitudes de otras trabajadoras en las mismas condiciones), la empleadora nunca lo realizó, señalando durante la vigencia de la relación laboral distintas excusas.

Indica que las últimas noticias al respecto se dieron durante el segundo semestre del año 2019, en las que les señaló que suscribiría un contrato de trabajo a partir de octubre del 2019, pero sin reconocer antigüedad laboral, en evidente perjuicio de sus derechos como trabajadora, cuestión que finalmente tampoco se verificó.

No pago de Cotizaciones.

Señala que, como consecuencia de lo anterior, su ex empleador durante toda la vigencia de la relación laboral no ha cumplido con su obligación de pagar cotizaciones previsionales, de Salud y Cesantía. Lo anterior le ha acarreado una serie de consecuencias negativas en su vida personal. A saber, el evidente perjuicio patrimonial a su fondo de ahorro individual, así como también la imposibilidad de acceder a prestaciones de salud como compra de bonos de atención médica o realización de exámenes, al no estar al día con el pago de sus cotizaciones de salud. Además de no poder acceder a beneficios estatales.

Sostiene que su ex empleador le adeudaba al momento de su auto despido numerosos periodos de cotizaciones de salud, previsionales y cesantía, los cuales ni siquiera se encuentran declarados, y que, a pesar de sus múltiples requerimientos durante toda la relación laboral, no fueron subsanados por éste. Se adeudan los siguientes periodos de cotizaciones:

a.- Cotizaciones previsionales AFP Habitat:

- 2017: los periodos de diciembre.
- 2018: los periodos de enero a diciembre.
- 2019: los periodos de enero a diciembre.
- 2020: los periodos de enero y febrero.

b.- Cotizaciones de salud en FONASA:



- 2017: los periodos de diciembre.
- 2018: los períodos de enero a diciembre.
- 2019: los periodos de enero a diciembre.
- 2020: los periodos de enero y febrero.

c.- Cotizaciones de Seguro de Cesantía en AFC:

- 2017: los periodos de diciembre.
- 2018: los períodos de enero a diciembre.
- 2019: los periodos de enero a diciembre.
- 2020: los periodos de enero y febrero.

Gratificaciones no Pagadas al Trabajador.

Cita artículo 42 del Código del Trabajo, que define la gratificación como *“parte en las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”*. Por otro lado, es el artículo 47 del mismo Código (es) el que establece las empresas que están obligados al pago de Gratificación Legal, siendo estas aquellos *“Establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a o devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho”*.

Menciona que el artículo 50 del mismo Código establece una modalidad de pago de gratificación legal, establecida en base a remuneración anual, estableciendo como modo de pago el 25% de la remuneración, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Añade que, en el caso en concreto, el empleador le adeuda gratificación legal que no ha sido pagada durante toda la relación laboral. Sin perjuicio de las probanzas del juicio, y para los efectos de las peticiones concretas del presente juicio, su parte estima adeudada la suma de \$2.430.000.-, a razón de \$90.000 pesos mensuales.

EL DERECHO

Causal de Auto despido: Art. 160 N°7 y 171 del Código del Trabajo. Comienza diciendo que todos los incumplimientos señalados constituyen incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y la ley laboral citada, que de conformidad a lo dispuesto en artículo 1546 del Código Civil y 22 de ley sobre efecto retroactivo de las leyes debe entenderse incorporada dentro del contrato de trabajo, por lo que se justifica plenamente su despido indirecto y el término al contrato de trabajo celebrado entre las partes, en virtud de la causal del artículo 160 N°7 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo. Lo anterior conforme a la carta de auto despido enviada a su empleador y a la Inspección del Trabajo con fecha 27 de febrero del año 2020, cumpliendo así con las exigencias del artículo 162 del Código del Trabajo; expresando la causal invocada y los hechos en que se funda.

Dice que el artículo 171 del Código del Trabajo, establece lo que en doctrina se conoce como el despido indirecto o auto despido, institución que habilita al trabajador a



poner término a la relación laboral, en el evento que sea el empleador el que incurra en alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo. A su vez, el artículo 160 del Código del ramo, señala *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: (...) 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*. En este sentido, el trabajador sólo estaría habilitado para acogerse a la institución del despido indirecto, en el evento que el empleador incumpla de manera grave alguna de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

No Escrituración del Contrato de Trabajo.

Indica que, respecto a este punto, el artículo 9° del Código del Trabajo señala que: *“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.*

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Si el empleador no hiciera uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. “

No Pago de Cotizaciones.

Señala que el no pago de cotizaciones previsionales constituye una infracción grave a la ley laboral, específicamente las normas establecidas en Decreto Ley 3500 de 1980, cuyo artículo 19 y siguientes establecen: *“Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador, el trabajador independiente a que se refiere el inciso tercero del artículo 90, el afiliado voluntario a que se refiere el Título IX o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas, o aquel en que se autorizó la licencia médica por la entidad correspondiente, en su caso, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado.”*

Sanción artículo 162 Código del Trabajo Denominada Nulidad del Despido.

Añade que la ley indica, para que el despido surta sus efectos propios, exige acreditar el pago de las cotizaciones de seguridad social. Si ello no ocurre, el despido no produce, respecto del empleador, el efecto de poner término al contrato de trabajo. En



la especie, al momento del despido indirecto, el empleador le adeudaba las cotizaciones de seguridad social correspondientes a la AFP HABITAT, FONASA Y AFC, toda vez que no hizo pago íntegro de las mismas a las entidades que corresponden, según se acreditará en su oportunidad.

Sostiene que el despido debe considerarse nulo pues, de conformidad con lo expuesto en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes (159 N° 4, 5 o 6 y 160 del Código del Trabajo) o el artículo anterior (artículo 161 del mismo cuerpo legal), 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 pago íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Por su parte, el inciso 6° del mismo artículo señala que el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. A su vez, el inciso 7° del artículo ya citado señala que el empleador deberá pagar al trabajador remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre fecha del despido y fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Que de conformidad con lo prescrito en el artículo 177 del Código del Trabajo el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de cotizaciones previsionales.

Agrega que la norma del artículo 510 inciso 3° del Código del Trabajo indica que 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.

Compatibilidad auto despido y nulidad del Despido.

Hace presente que en relación a la compatibilidad de las acciones de declaración de despido indirecto y la nulidad del despido, la E. Corte Suprema conociendo de Recursos de Unificación de Jurisprudencia se ha pronunciado reiteradamente señalando que: *“Que la figura del auto despido o despido indirecto, contemplada en el [artículo 171 del Código del Trabajo](#), está concebida para el caso que sea el empleador el que incurre en una causal de término del contrato de trabajo – específicamente las de los numerales 1, 5 ó 7 del artículo 160 del Código del Trabajo– de manera que se radica en la persona del trabajador, el derecho a poner término al contrato y a solicitar al tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan por el despido, con los incrementos que señala la ley. Si el tribunal rechaza el reclamo del trabajador, se entiende que el contrato terminó por renuncia. El criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador, habiendo establecido, por la vía de la unificación de jurisprudencia, que cuando se verifica un auto despido también procede la figura de la*



nulidad contemplada en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.” (Causa Rol 41024/2016, resolución n°458148 de Corte Suprema, sala cuarta (mixta) de 24 de agosto de 2016)

Asegura que de esta manera corresponde al Tribunal pronunciarse respecto de ambas acciones, ya que son compatibles entre sí, y de acuerdo con los antecedentes aportados, declarar el auto despido por el grave incumplimiento de las obligaciones laborales y la nulidad del despido por el no pago de cotizaciones previsionales.

Respecto a la Demanda Solidaria y/o Subsidiaria.

Indica que la Corporación de la Cultura y de las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua, es una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, creada por la Ilustre Municipalidad de Rancagua, que presta servicios educacionales de salud y de cultura, dentro de las cuales se incluye la administración del Teatro Regional de Rancagua, representada legalmente por doña Paula Gannat Ojeda, todos ya individualizados.

Continúa diciendo que Baeza y González Ltda., quien fuese su empleadora y demandada principal en estos autos, en virtud de un contrato de prestación de servicios prestaba por cuenta y riesgo propio servicios de café, casino, organización de eventos, preparación y venta de alimentos, y demás relacionados al Teatro Regional de Rancagua, en las instalaciones denominadas “Café Barros en el teatro” ubicadas al interior de este, representado por la Corporación de la Cultura y de las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua. En virtud de lo anterior desempeñaba sus funciones en las dependencias del Teatro Regional de Rancagua ubicada en avenida Millán N°342, Rancagua.

Menciona que su ex empleador, por su cuenta y riesgo, prestaba servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios para la Corporación de la Cultura y de las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua, con trabajadores de su dependencia. Se encontraban trabajando bajo subordinación y dependencia, en régimen de subcontratación en los términos establecidos en el artículo 183-A del Código del Trabajo. En ese orden de ideas, el artículo 183-B del estatuto laboral establece que *“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.”*

La regla general en materia de responsabilidad por incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales en el trabajo en régimen de subcontratación es la



solidaridad. Sin embargo, y de acuerdo con el Art.183 D inciso primero del Código del Trabajo, esta vez con carácter excepcional, la responsabilidad de la empresa principal se convierte en subsidiaria cuando hiciere efectivo los derechos de información, conforme al artículo 183 C inciso primero Código del Trabajo, y de retención y obligación de pago, conforme al artículo 183 C inciso tercero del referido cuerpo legal.

Sostiene que, de esta manera, bajo ningún respecto la empresa principal se exime de responsabilidad legal, sólo, bajo determinadas condiciones, se producirá la atenuación de esta. Corporación de la Cultura y de las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua deberá ser condenada solidariamente al pago de las obligaciones laborales y previsionales, o bien, responderá subsidiariamente siempre y cuando acredite de forma fehaciente haber hecho efectivo los derechos antes aludidos.

TRÁMITES ADMINISTRATIVOS POSTERIORES AL DESPIDO

Señala que el 28 de febrero del 2020, se interpone reclamo ante la Inspección comunal del Trabajo de Rancagua, en virtud de la cual se cita a un comparendo de conciliación para el día 31 de marzo del año 2020, el cual no se verifica ante la imposibilidad de notificar a la reclamada por las restricciones de la emergencia sanitaria que afecta al país.

PRESTACIONES ADEUDADAS

Hace presente que, a la fecha se le adeuda la remuneración correspondiente a febrero del año 2020, por un monto de \$449.550.- Gratificación por toda la relación laboral por un monto de \$2.430.000.-, a razón de \$90.000 pesos mensuales, Feriado anual pendiente por un monto de \$420.000.-, y feriado proporcional por un monto de \$67.000.-

PRESTACIONES DEMANDADAS

- a.- Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$450.000.- o la suma que el Tribunal estime conforme a derecho.
- b.- Indemnización legal por años de servicios por la suma de \$900.000, o la suma que el Tribunal estime en derecho.
- c.- Recargo del Art. 171 del Código del Trabajo, por la suma de \$450.000, o la suma que el Tribunal estime conveniente.
- d.- Remuneración devengada correspondiente a febrero del año 2020 por la suma de \$449.550.-, o la suma que el Tribunal estime conveniente.
- e.- Pago de Gratificación legal adeudada al trabajador y no pagada durante toda su relación laboral, por la suma de \$2.430.000.- o el monto que determine el Tribunal conforme a las probanzas del juicio.
- f.- Pago de feriado Legal por la suma de \$420.000.-, o la suma que el Tribunal estime conforme a derecho.
- g.- Pago de feriado proporcional por la suma de \$67.000.-, o la suma que el Tribunal estime conforme a derecho.
- h.- Las remuneraciones que se devenguen desde el término de la relación laboral hasta la convalidación del despido, por parte del empleador, de conformidad con lo expresado en el artículo 162 inciso 7º del Código del Trabajo a razón de \$450.000.- mensuales.



i.- Que se condene a la demandada al Pago de cotizaciones de Salud, AFP HABITAT y Seguro de cesantía AFC adeudadas.

j.- Pago de las costas del juicio.

Solicita que las cantidades antes indicadas por indemnizaciones y otras prestaciones laborales deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establecen los Arts. 63 y 173 del Código del Trabajo, con expresa condenación en costas.

En definitiva, solicita acoger la demanda en todas sus partes declarando que se encuentra justificado su despido indirecto por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, condenando a la demanda principal y solidaria y/o subsidiaria a la sanción de nulidad del despido en virtud de lo dispuesto en artículo 162 del Código del Trabajo, que se adeudan prestaciones laborales y, consecuentemente, condenar a las demandadas al pago de los valores ya mencionados.

SEGUNDO: Que, comparece doña **BÁRBARA SILVA GÁLVEZ** y **FRANCISCA MERLET GONZALEZ**, abogadas, en representación convencional de doña **DENISSE IVONNE MERLET FIGUEROA**, negando y controvirtiendo en forma expresa las afirmaciones vertidas en la demanda, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas, por los fundamentos que expone.

EXCEPCIONES

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE SALDO INSOLUTO DEL SUELDO BASE.

Comienza diciendo que, sin perjuicio de las defensas de fondo orientadas al rechazo de las prestaciones demandadas, opone la excepción de prescripción establecida en el inciso 1º del artículo 510 del Código del Trabajo, respecto de la pretensión contenida en la demanda y que la contraria denomina “PRESTACIONES ADEUDADAS”.

Menciona que la contraria no estableció en su demanda un período exacto por el cual pretende el cobro de las prestaciones que indica en su demanda, sino que en forma bastante cómoda, pero ciertamente imprecisa e insuficiente, demandó estos conceptos desde diciembre de 2017 a febrero de 2020, sin señalar fechas específica y determinadamente de inicio y término del periodo cobrado, siendo lícito a esta parte preguntarse si demanda desde el día 1, 2, 3, y así sucesivamente de todos los días del periodo demandado.

Dice que, teniendo en consideración esta falta de precisión de la demanda, su parte invoca la prescripción de los derechos reclamados, esto es, las pretendidas diferencias de saldo insoluto de base por los periodos que se hayan podido devengar con anterioridad al 19 de junio de 2018, toda vez que su representado fue requerido por parte de la demandante, mediante la notificación de la demanda ocurrida el 19 de junio de 2020.

Agrega que la circunstancia de que la prescripción se interrumpa por la notificación de la demanda presentada deviene del hecho de existir texto expreso que así lo determina. Más aún cuando la misma norma legal, establece en uno de sus incisos posteriores, una remisión expresa a los Arts. 2523 y 2324 del Código Civil, conforme a las cuales, no procede la suspensión de la prescripción en las acciones de corto tiempo, y,



para que proceda la interrupción de esta, es estrictamente necesario que exista requerimiento, vale decir, notificación judicial. Con este plazo especial de prescripción, el legislador busca evitar que las demandas presentadas se mantengan sin notificar indefinidamente, prefiriendo que las situaciones se consoliden y no permanezcan pendientes, afectándose gravemente la certeza jurídica, necesaria para la armonía de las relaciones sociales.

Solicita que, ya sea en la audiencia preparatoria, o bien en la sentencia definitiva, el Tribunal declare la prescripción de cualquier derecho demandado, y en especial, del pretendido cobro saldo insoluto del sueldo base cuyo devengamiento sea anterior al día 19 de junio de 2018. Lo anterior, se funda en lo establecido en el Art. 510 inciso primero del Código del Trabajo, el cual establece: *“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles”*.

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE SALDO INSOLUTO DE GRATIFICACIÓN LEGAL.

Señala que, sin perjuicio de las defensas de fondo orientadas al rechazo de las prestaciones demandadas, opone la excepción de prescripción establecida en el inciso 1° del Art. 510 del Código del Trabajo, respecto de la pretensión contenida en la demanda y que la contraria denomina: “saldo insoluto de la gratificación legal”

Reitera los argumentos expuestos en los párrafos anteriores.

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE PAGO DE SALDOS DE LAS COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

Menciona que esta defensa, sin perjuicio de las defensas de fondo orientadas al rechazo de las prestaciones demandadas, opone la excepción de prescripción establecida en el inciso 1° del Art. 510 Código del Trabajo, respecto de la pretensión contenida en la demanda y que la contraria denomina:

a) En cuanto a las cotizaciones previsionales AFP Habitat, se me adeudan los siguientes períodos: - 2017: los periodos de diciembre. - 2018: los períodos de enero a diciembre. - 2019: los periodos de enero a diciembre. - 2020: los periodos de enero y febrero. b) En cuanto a las cotizaciones de salud en FONASA. - 2017: los periodos de diciembre. - 2018: los períodos de enero a diciembre. - 2019: los periodos de enero a diciembre. - 2020: los periodos de enero y febrero. c) En cuanto a las Cotizaciones de Seguro de Cesantía en AFC. - 2017: los periodos de diciembre. - 2018: los períodos de enero a diciembre. - 2019: los periodos de enero a diciembre. - 2020: los periodos de enero y febrero.

Reitera lo ya dicho en la primera excepción planteada.

RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS Y NEGACIÓN EXPRESA DE ALGUNAS AFIRMACIONES

Niegan todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de demanda por la demandante en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el



libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte.

En consecuencia, corresponderá al trabajador acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de estas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil.

Negación de la relación laboral con doña Denisse Merlet Figueroa y “Baeza y González Ltda.”.

Señala que su parte viene en negar tajantemente lo referido por la demandante en cuanto señala que la relación contractual que la mantenía unida a su representado es la de una relación laboral entre las fechas 1 de diciembre de 2017 y 29 de febrero de 2019, puesto que en caso alguno esta estuvo sujeta a una vinculación de subordinación y dependencia, no hubo ningún tipo de asistencia obligatoria ni tampoco ningún tipo obligación de desempeñar ningún cargo en el periodo que se hace mención en la demanda, prueba de ello es el acta emitida por la Inspección del trabajo con fecha 6 de enero de 2019, en la cual se enumera al personal que se encontraba trabajando en dependencias del café, la cual se generó como consecuencia de una fiscalización realizada por funcionarios de la Inspección del Trabajo a dependencias del café.

Dice que la demandada tiene un vínculo de parentesco con uno de las socios de la empresa “Baeza Y González Ltda.”, sobrina de doña Teresa Eugenia González Ramos, y por ello se le encargaban la confección de determinados postres a pedido o bien para la celebración de algún evento determinado que requiriese de sus servicios, pero siempre de carácter esporádicos, los cuales eran cancelados de manera oportuna ya que este tipo de productos no se venden a diario dentro del Café por lo que durante este periodo sólo hubo una prestación de servicios civiles de carácter esporádico ya que se le hacían encargos puntuales para determinados eventos.

Afirma que es del caso que la demandante ingresa el 1 de marzo de 2019 a prestar servicio en labores de cocina en Café Barros por ser la sobrina de una de las socias de “Baeza y González Limitada” motivo por el cual existió siempre un vínculo de confianza, tanto es así que ella como realizaba diferentes actividades comerciales no quiso que se le escriturara ningún tipo de contrato ya que no se encontraba sujeta a horario ni a la obligación de concurrir diariamente en dependencias del Teatro Regional de Rancagua, todo ello también (basado) en el vínculo de filiación que los une, tanto así que nunca se exigió por parte de su representado el cumplimiento de un horario, todo esto en manifestación de la horizontalidad que existía entre uno de los socios de “Baeza y González Ltda” y la demandante debido al vínculo de parentesco que los une.

Hace presente que lo referente a la supuesta relación contractual que rige a “Baeza y González Ltda.” y el Teatro Regional de Rancagua, no es de la naturaleza jurídica que pretende la actora invocar, sino que, es solamente un contrato de arrendamiento del espacio físico en el cual funciona el mentado café, por lo que pretender que existe una responsabilidad subsidiaria del supuesto “mandante” que se indica en el libelo de la actora es infundado, prueba de ello es el instrumento de contrato de arrendamiento suscrito entre las partes con fecha 1 de Diciembre de 2017.



ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Continúa diciendo que, respecto al comienzo de la relación laboral, su parte reconoce sólo desde el 1 marzo de 2019 y se puso a disposición de la demandante el instrumento respectivo, pero fue ella quien argumentó que esto la podría complicar ya que no podía estar sujeta a un horario fijo ni tener exclusividad ya que realizaba distintos trabajos de la misma manera y podría generarle inconvenientes. De igual manera, desde la fecha que ingresó a prestar servicios, esto es en el año 2019, se le emitieron diferentes liquidaciones de sueldo que dan cuenta de montos distintos a los que en este estadio procesal pretende invocar, a saber:

- En cuanto a la remuneración, se pactó un sueldo base de \$301.000, más Gratificación de \$58.000, más bono de colación de \$28.000, más bono de movilización de \$40.743, por consiguiente, su total de haberes era de **\$427.743** y descontando los pagos previsionales, su sueldo líquido ascendía a la suma de \$360.000.

Indica que prueba de ello no sólo son las liquidaciones de sueldo que su parte aportará, sino que también las diferentes transferencias que se hacían a su cuenta que jamás objetó por lo que ahora (no) podría desconocer.

Agrega que respecto a la jornada laboral que refiere, se indica por su parte que jamás se le exigió cumplimiento ni de asistencia ni de horarios puesto que le era requerida de manera esporádica sin solución de continuidad y en virtud también de la relación de parentesco que la une con una de las socias.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL POR AUTO DESPIDO Y LA NULIDAD DEL DESPIDO ALEGADA

Menciona que Doña Denisse, señala que dio término a su contrato de trabajo el 27 de febrero de 2020 mediante comunicación escrita por carta certificada, la cual fue recibida por su parte el 28 de febrero de 2020. En dicha comunicación informa que la causal del auto despido invocado consiste en la contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es *“Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*, fundando dicha causal en el no pago de las cotizaciones previsionales de AFP, Fonasa y AFC: Desde el año 2017 (periodos de diciembre), año 2018 (periodos de enero a diciembre), año 2019 (periodos de enero a diciembre) y 2020 (periodos de enero y febrero)

Asegura que esta situación es completamente poco veraz, ya que el periodo que la demandante trabajó para ellos, inclusive sin cumplir horarios, fue desde el 1 de marzo de 2019 al 26 de febrero de 2020, periodo en el que se encuentran al día el pago de sus cotizaciones previsionales, haciendo presente que a la época de la presentación de la demanda, los ítems que devenga bajo la denominación “cotizaciones previsionales” de la demandante se encuentran íntegramente pagadas a pesar de que la sociedad ha enfrentado situaciones en extremo complejas desde 2019 con el estallido social y ahora Pandemia ya que el local se encuentra cerrado.

Añade que, a mayor abundamiento, la propia Jurisprudencia ha señalado, en caso de encontrarse el empleador demandado en una situación de esta naturaleza, que no procede declarar el despido indirecto fundado en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. En ese sentido la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de fecha 11 de



Agosto de 2008, señala: *“En todo caso, el no pago de las cotizaciones previsionales declaradas se justifica por las serias dificultades económicas que atravesó la empresa e, incluso, estimando que constituyera una infracción contractual, no aparece revestido de la gravedad suficiente como para poner término unilateralmente al contrato por cuanto el trabajador se encuentra suficientemente protegido por la acción de las instituciones previsionales y de salud, que cuentan con facultades para efectuar las cobranzas judiciales correspondientes y así exigir el pago de las cotizaciones declaradas y no pagadas (considerandos 8º, 11º y 12º)”*.

Feriado Proporcional y Legal.

Sostiene que no es efectivo que se le adeuden las sumas alegadas por la demandante, pues tal como se acreditará, la trabajadora hizo uso de sus feriados respectivos inclusive sin haber cumplido la anualidad durante la vigencia de la relación laboral.

SUPUESTA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y/O SUBSIDIARIA DE LA CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA

Agrega que su parte viene en negar cualquier vínculo contractual con la Corporación de la Cultura y de las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua que pueda devenir para esta responsabilidad de la manera que reclama la demandante. Es perentorio aclarar que el único contrato que se encuentra vigente entre la empresa y este organismo es de arrendamiento de espacio físico dentro de las instalaciones del Teatro Regional de Rancagua para funcionar como Cafetería, como se acreditará en el estadio procesal respectivo.

Señala que al ser la naturaleza del contrato uno de arrendamiento, no se encuentran sujetos al régimen de subordinación y dependencia de la Corporación de la Cultura y las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua y por lo tanto la demandante no se encuentra en el régimen de subcontratación en los términos que ella señala en la demanda. Entiende que se señala de esta forma, por la poca vinculación que tenía la actora con el trabajo mismo que se desarrollaba al interior del café ya que como se manifestó anteriormente ésta no concurría regularmente.

PETICIONES CONCRETAS

Asegura que no es efectivo que existiera un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador, de manera que el auto despido invocado por la demandante no puede producir sus efectos propios, debiendo considerarse el término de la relación laboral como renuncia voluntaria de la trabajadora. Su parte consecuentemente viene en indicar que no es efectivo que se adeude suma alguna por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo puesto que la relación laboral se deviene por renuncia de la actora.

Menciona que no es efectivo que se adeude suma alguna por concepto de indemnización por años de servicio puesto que la relación laboral no alcanza a cumplir la anualidad siquiera, no es efectivo que se adeude gratificación legal de igual manera porque esta se encuentra cancelada como se acreditará en la etapa procesal pertinente ergo no procede en caso alguno que se adeude suma alguna por recargo legal, y



tampoco es veraz que se adeude la suma solicitada por concepto de feriado legal ni proporcional puesto que en el periodo que laboró para la empresa ella hizo uso debidamente de su feriado. No es efectivo que se le adeude la remuneración, correspondiente a febrero del año 2020. En consecuencia, su parte viene en negar que se adeudan todas estas sumas pormenorizadas con anterioridad a las que alude la demandante, por lo tanto, el recargo al que alude la demandante no es procedente porque tampoco se adeudarían las prestaciones que se demandaron de manera principal.

Hace énfasis en que la naturaleza del contrato que esgrime la actora no existe entre su parte y la Corporación de la Cultura y las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua, por lo que ésta última no es legitimada pasiva en esta contienda.

Indica que, por último y lo más importante, no es efectivo que se adeude suma alguna por concepto de cotizaciones previsionales, de manera que no procede la declaración de nulidad del despido y, por ende, desde la separación completamente voluntaria del trabajador, no se ha devengado ninguna remuneración extra.

En definitiva, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes por los argumentos de hecho y derecho que se expusieron en el cuerpo de esta presentación, con costas.

TERCERO: Que, comparece don **RODRIGO DINTRANS CRIVELLI**, abogado, en representación convencional de **CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA**, contestando la referida demanda, en los siguientes términos.

INEXISTENCIA DE SUBCONTRATACIÓN

Señala que entre la Corporación de la Cultura y las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua y la demandada principal, existe sólo un contrato de arrendamiento del espacio físico ubicado dentro del Teatro Regional, contrato de fecha 1 de diciembre de 2017, regido por las normas pertinentes del Código Civil, así como las normas de la Ley 18.101.

Indica que, no hay una empresa principal ni una empresa contratista, como exige el artículo 183-A del Código del Trabajo, sino que se trata del intercambio de prestaciones civiles que hacen imposible establecer la existencia del elemento de subcontratación y la consecuente responsabilidad solidaria o subsidiaria que aparece.

Menciona que el objetivo de la Ley N° 20.123 y de los Arts. 183-A y 183-B del Código del Trabajo, es impedir la burla de los derechos de los trabajadores y así, en los casos de auténtica subcontratación, la ley provee de facultades a la empresa principal para evitarle ser víctima de incumplimientos laborales de su contratista, lo que no ocurre en la especie, por no darse dicha subcontratación, porque además jamás es el arrendador el que debe pagar renta al arrendatario y así está concebido el arrendamiento, de modo que la aplicación de los artículos 183-A y 183-B del Código del Trabajo no se encuentra ajustada a derecho en el caso sub lite, por no ceñirse a la hipótesis excepcional que regula el primero de ellos y que es un supuesto de subcontratación, esto es, la entrega de dineros de la "empresa principal" a la contratista. Y al darles una aplicación extensiva analógica a esos artículos se contraviene la fuente de las obligaciones descrita en el Art. 1447 del Código Civil y se infringe el artículo 23 del mismo Código.



Agrega que así, conforme a la definición que otorga el Art. 183-A del Código del Trabajo, el que dispone, en lo que interesa: *"Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas"*.

Dice que en ese contexto, la vinculación habida entre la demandada principal y su representada escapa a la regulación del régimen de subcontratación, sin que pueda subsumirse en el concepto que el legislador otorga en el citado Art. 183-A del Código del ramo, por cuanto no existe un servicio específico cometido al empleador del demandante por el cual éste reciba una contraprestación pecuniaria, sino que se trata, por una parte, del uso de un inmueble y, por la otra, del pago de un canon de arriendo.

EN CUANTO AL FONDO DE LA DEMANDA

Agrega que, en cuanto al fondo de la cuestión planteada en la demanda de autos, hace presente que su representada ignora la efectividad de los hechos vertidos en la misma, todas las cuales deberán ser motivo de prueba, siendo desde ya rechazados todos y cada uno de los hechos expuestos por el actor.

En definitiva, ruega se tenga por contestada la demanda y, en definitiva, se rechace la demanda respecto de su representada en todas sus partes, todo con expresa condenación en costas.

CUARTO: Que con fecha 17 de julio de 2020, se celebra la audiencia preparatoria decretada en la presente causa.

La parte demandante evacua el traslado conferido respecto de las excepciones opuestas solicitando su rechazo, de acuerdo a los argumentos que constan en el registro de audio, con costas.

El Tribunal resuelve: Téngase por evacuado el traslado y se deja para definitiva la resolución de todas las excepciones.

Llamadas las partes a conciliación, esta no se produce.

El Tribunal fijó los siguientes hechos a probar:

- 1.- Existencia de relación laboral entre las partes, estipulaciones contractuales, en especial, la fecha de inicio la fecha de término, la remuneración convenida la jornada de trabajo y demás estipulaciones contractuales. Hechos y circunstancias.
- 2.- Hechos y circunstancias del término de la relación laboral.
- 3.- Existencia de subcontratación laboral u otro tipo de vinculación jurídica entre las demandadas. Cumplimiento eventual del derecho de información y/o retención.
- 4.- Elementos de hecho que hagan procedente las excepciones de prescripción alegadas.
- 5.- Efectividad de encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales y de seguridad social.
- 6.- Efectividad de adeudarse feriado legal y/o proporcional. Elementos de hecho que permitan su cálculo.
- 7.- Efectividad de adeudarse gratificación. Elementos que sirvan para su base de cálculo.



- 8.- Efectividad de haberse pagado la remuneración del mes de febrero del año 2020.
- 9.- Remuneración para efectos de eventual indemnizaciones conforme al artículo 172 del Código del Trabajo.

QUINTO: Que con fecha 13 de octubre de 2020 y 25 de agosto de 2021, se celebraron la audiencia de juicio y especiales respectivamente, oportunidad en las cuales las partes incorporaron las pruebas tendientes a acreditar sus pretensiones, excepciones y defensas.

La parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental:

- 1.- Carta despido indirecto, del 27 de febrero de 2020, dirigida a empleador.
- 2.- Carta de despido indirecto recepcionada por la Inspección del Trabajo, con fecha 28 de febrero de 2020.
- 3.- Copia de presentación de reclamo en la Inspección Comunal del Trabajo de Rancagua, de fecha 28 de febrero de 2020.
- 4.- Acta de comparendo de conciliación, de fecha 31 de marzo de 2020.
- 5.- Comprobantes envío cartas certificadas, de fecha 27 de febrero de 2020.
- 6.- Certificado de cotizaciones previsionales de A.F.P. Habitat, 14 julio 2020.
- 7.- Certificado cotizaciones salud de FONASA, de fecha 26 de junio de 2020.
- 8.- Capturas de pantalla de fotografías obtenidas de página de Facebook “Café Barros Rancagua” entre 06 de diciembre 2017 y el 30 de abril de 2020.
- 9.- Capturas de pantalla de fotografías obtenidas de perfil de Facebook de “Denisse Merlet Figueroa”, de fecha 16 de junio de 2018, 28 de junio de 2018 y 10 de octubre de 2019.
- 10.- Capturas de pantalla de fotografías obtenidas de página de Facebook, correspondiente a “Terra Eventos Rancagua” entre el 05 de diciembre de 2017 y el 24 de agosto de 2020.
- 11.- Certificado de relación laboral de fecha 26 de septiembre de 2019, suscrito por Arturo Baeza Vera.
- 12.- Set de copias de comprobantes de transferencias electrónicas desde la cuenta de origen de don Arturo Baeza N° 16020005348 hacia la cuenta RUT de doña Denisse Merlet Figueroa N°13720676 del Banco Estado, del periodo comprendido entre mayo de 2018 y febrero de 2020.
- 13.- Capturas de pantalla de la cartola de transferencias cuenta RUT Banco Estado correspondiente a la demandante

Testimonial: Previo juramento de rigor declara los siguientes testigos:

- 1.- Doris de Las Mercedes Cáceres Valdivia, garzona, domiciliada en Las Arboledas de Teno S/N, Curicó.
- 2.- María Caterina Salazar Ortiz, actualmente cesante, Valparaíso 1420, depto. C, Población Rancagua Sur, comuna de Rancagua.

Exhibición documental:

a.- Respecto de la demandada principal:

La parte demandada principal señala que incorporó al sistema las facturas emitidas por la realización de eventos, cóctel, catering, almuerzos, cenas y otros afines,



realizados para las dependencias del Teatro Regional de Rancagua y/o para la Corporación de Cultura y de las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua del mes de diciembre de 2017 al 17 de julio de 2020, diligencia que el apoderado de la demandante da por cumplida.

b.- Respetto de la demandada solidaria/subsidiaria:

El apoderado de la demandada solidaria/subsidiaria indica que incorporó sólo las órdenes de compra, por cuanto no existen convenios, licitaciones ni contratos de prestación de servicios. Señala que las órdenes de compra existen sólo desde junio de 2018 a diciembre de 2019.

El abogado de la parte demandante da por cumplida la exhibición sólo respecto de las órdenes de compra y respecto de los restantes documentos pide se haga efectivo el apercibimiento.

El Tribunal deja su resolución para la definitiva.

c.- Respetto de ambas demandadas:

El apoderado de la demandada solidaria/subsidiaria indica que el único contrato existente es el contrato de arrendamiento.

No existe ningún otro tipo de contrato entre las partes suscrito físicamente, sólo las órdenes de compra que ya fueron incorporadas.

La apoderada de la demandada principal se allana a lo señalado por el apoderado de la demandada solidaria/subsidiaria.

El abogado de la demandada solicita se haga efectivo el apercibimiento señalado.

El Tribunal deja su resolución para definitiva.

Oficios: El apoderado de la demandante incorpora mediante lectura resumida las respuestas a los oficios remitidos por A.F.P. Habitat, por FONASA, por la Inspección Provincial del Trabajo, a A.F.C. Chile y al Banco Estado a fin de que remita cartola de transferencias recibidas en la cuenta RUT de la demandante

SEXTO: La parte demandada principal incorporó la siguiente prueba:

Documental:

- 1.- Acta de constatación de infracciones y compromiso de corrección de fecha 27 de febrero de 2019.
- 2.- Carta de despido indirecto de doña Denisse Merlet Figueroa, de fecha 27 de febrero de 2020.
- 3.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido con fecha 22 de junio de 2020 por A.F.P. Habitat.
- 4.- Contrato de arrendamiento entre Baeza y González Limitada y Corporación de La Cultura y Las Artes de la Ilustre Municipalidad de Rancagua, de fecha 01 de diciembre de 2017.
- 5.- Liquidaciones de sueldo de doña Denisse Merlet Figueroa, de los periodos correspondiente a marzo de 2019 a febrero de 2020.
- 6.- Transferencias electrónicas, de los periodos correspondientes a marzo de 2019 a febrero de 2020.
- 7.- Estatuto actualizado de la Sociedad Baeza y González Limitada.



8. Certificado de matrimonio entre don Eduardo Merlet Baeza y Teresa González Ramos, de fecha de celebración 27 de agosto de 1982.

Testimonial: Previo juramento de rigor declara:

1.- Ana del Carmen Guerrero Sanhueza, trabajadora de casa particular, domiciliada en Población Los Artesanos Los Canteros N° 0834, Rancagua.

SÉPTIMO: La parte demandada solidaria/subsidiaria incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1.- Contrato de arrendamiento entre las partes la demandada principal y su representada de fecha 01 de diciembre de 2017.

CONSIDERANDO:

En cuanto a las excepciones de prescripción

OCTAVO: Que, la demandada ha opuesto la excepción de prescripción de las prestaciones adeudadas toda vez que la contraria no estableció en su demanda un período exacto por el cual pretende el cobro de las prestaciones que indica en su demanda, sino que en forma bastante cómoda, pero ciertamente imprecisa e insuficiente, demandó estos conceptos desde diciembre de 2017 a febrero de 2020, sin señalar fechas específica y determinadamente de inicio y término del periodo cobrado, siendo lícito a esta parte preguntarse si demanda desde el día 1, 2, 3, y así sucesivamente de todos los días del periodo demandado.

Que consta en el sistema informático que esta causa se ingresó a tramitación ante este tribunal el día 22 de abril de 2020 y fue notificada a la demandada el día 19 de junio de 2020. En la demanda se alega que los servicios concluyeron el día 27 de febrero de 2020.

Que la norma del artículo 510 inciso segundo, se aplica siempre que la relación laboral hubiese concluido, cual es el caso de autos. La norma del inciso primero sólo resulta aplicable en la medida que se hubiese intentado la respectiva acción dentro del plazo de prescripción señalado en la norma primeramente citada, esto es, en el inciso segundo del artículo 510. Pues bien, as acciones intentadas en esta causa dicen relación con un contrato de trabajo regulado en el Código del ramo, debiendo, en consecuencia, aplicarse el plazo de prescripción señalado en dicha disposición legal, que es de seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Que de acuerdo con lo referido previamente la terminación de los servicios tuvo lugar el día 27 de febrero de 2020. Por otra parte, conforme acta de reclamo y de comparecencia agregados a estos autos se tramitó reclamo ante la respectiva Inspección del Trabajo entre los días 28 a 31 de marzo de 2020. De ello resulta que el plazo para notificar su demanda era hasta el 31 de agosto de 2020, por cuanto de acuerdo con lo estipulado en el inciso final del artículo 510 del Código del ramo el plazo mencionado de prescripción se suspende por la interposición de un reclamo administrativo mientras se tramita el reclamo, que en este caso tardó 4 días.

Que, en consecuencia, y teniendo en consideración que la demanda fue notificada a la demandada el 19 de junio de 2020, se rechazará la excepción de prescripción opuesta.



Que, la falta de precisión de las fechas por las cuales se reclama las prestaciones adeudadas, no es fundamento para alegar la prescripción y en todo caso no es tal, toda vez que se indica que las prestaciones adeudadas, corresponden a las remuneraciones de febrero del año 2020, por un monto de \$449.550.- Gratificación por toda la relación laboral por un monto de \$2.430.000.-, a razón de \$90.000 pesos mensuales, Feriado anual pendiente por un monto de \$420.000.-, y feriado proporcional por un monto de \$67.000.-. Es decir, en el caso de las remuneraciones, se especifica mes y año adeudado, en el caso de las gratificaciones, se especifica que es respecto de toda la relación laboral, respecto del feriado, es un periodo completo y el proporcional, devengadas antes del despido, por lo cual su determinación es una cuestión de análisis lógico, considerando la fecha de inicio y término de la relación laboral.

Que, la prescripción que extingue las acciones para el cobro de cotizaciones previsionales, multas, reajustes e intereses, es de cinco años y se cuenta desde el término de la relación laboral de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 bis de la Ley N° 17.322.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en el artículo 453 y 510 inciso segundo y final del Código del Trabajo, se rechazan las excepciones de prescripción opuestas, sin costas, por estimar que la demandante tuvo motivos plausibles para litigar.

NOVENO: Qué, habiéndose negado por la demandada la relación laboral desde la fecha indicada por la actora, el Tribunal fijó como primer hecho a probar el siguiente: “1.- *Existencia de relación laboral entre las partes, estipulaciones contractuales, en especial, la fecha de inicio la fecha de término, la remuneración convenida la jornada de trabajo y demás estipulaciones contractuales. Hechos y circunstancias.*”

La parte demandante señaló que la relación laboral se inició el 1 de diciembre del año 2017, mientras la demandada expresa que esta se inició el 01 marzo de 2019 y que lo servicios prestados por la actora -anteriores a esa fecha-, fueron esporádicos y sin vínculo de subordinación y dependencia.

Que, por la discrepancia existente entre las partes respecto del inicio de la relación laboral, esta sentenciadora considera que es lo primero que se debe dilucidar.

DÉCIMO: Que, según lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo, el contrato 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 éstos una remuneración determinada, de lo que se concluye que el contrato de trabajo es consensual, es decir, se perfecciona por el sólo consentimiento de las partes contratantes, situación que se traduce en que la relación jurídica que se origina nace a la vida del derecho al producirse el acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, sin necesidad de que aquella voluntad conste por escrito. Su constancia escrita sólo constituye un requisito de prueba y de seguridad jurídica acerca de la existencia del contrato y de las condiciones bajo las cuales ha sido contratado el trabajador, por ello el artículo 8 del Código del Trabajo, dispone que toda prestación de servicios que una persona efectúa para otra bajo su dependencia y subordinación, a cambio de una remuneración determinada, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, la relación laboral nace a la vida jurídica



cuando se reúnen los elementos que la configuran, independientemente de la calificación que puedan darle una o ambas partes.

UNDÉCIMO: Que, sin embargo, la falta de escrituración del contrato de trabajo, obliga a probar su existencia a quien lo alegue, debiendo acreditarse la concurrencia de los elementos que configuran la relación laboral, esto es, una prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación y su ejecución bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento éste último que permite diferenciar el contrato de otras relaciones jurídicas, requisitos deben concurrir en forma copulativa. Se exige, asimismo, continuidad en la ejecución de las labores.

DUODÉCIMO: Que, en consecuencia, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la continuidad o permanencia de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, dar cuenta de la labor realizada, la obligación de ceñirse a pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador y de mantenerse a disposición de éste, todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

DÉCIMO TERCERO: Que, en consecuencia, atendido a lo señalado precedentemente, correspondía a la demandante acreditar en autos que entre las partes existió relación laboral en los términos señalados.

DÉCIMO CUARTO: Que, para estos efectos la demandante incorporó, en lo pertinente, prueba documental consistente capturas de pantalla obtenidas desde el perfil de Facebook de la demandante, de fechas 16/06/2018 y 28/06/2018, en las que después de una fotografía de diferentes personas se consigna “*Con los actores de la obra de hoy “Delirio” en el teatro*” y “*Con los actores de la obra de hoy en el Teatro “El Velorio”*”, respectivamente.

Asimismo, se acompañaron 23 copias de comprobantes depósitos realizados a la demandante por parte de don Arturo Baeza, entre los meses mayo de 2018 a febrero de 2019, por distintos montos. Cabe destacar que en alguno de estos comprobantes se consigna el motivo de la transferencia. Así, por ejemplo, en la transferencia de 05/05/2018, por la suma de \$80.000.-, se lee “anticipo y postres”; en el de 24/06/2018, por la suma de \$60.000, se consigna “Anticipo sueldo Junio”; en el de 19/06/2018, por la suma de \$60.000.- también se consigna “Anticipo de sueldo Junio”, lo mismo sucede en el de 10/06/2018, por la suma de \$90.000.- que refiere “Anticipo sueldo Junio y postres”; el de 09/07/2018, por la suma de \$85.000.-, expresa “Primer anticipo de sueldo julio y postres”; el de 28/07/2018, por la suma de \$120.000.- refiere “Anticipo sueldo julio y degustación”; el de 17/07/2018, por la suma de \$60.000.- consigna “Anticipo sueldo julio”; el de 13/08/2018, por la suma de \$85.000.- señala “Anticipo sueldo Agosto y almuerzo”; el de 11/09/2018 por la suma de \$60.000.- “Segundo



anticipo de sueldo septiembre”; el de fecha 25/01/2019, por \$60.000.- “Anticipo Enero”; el de 09/02/2019, por la suma de \$180.000.- expresa Liquidación enero.

Por su parte, la respuesta oficio del Banco Estado N°2136-2020, de 26 de enero de 2021, informa las transferencias realizadas desde la cuenta perteneciente al Rut 6.820.990-0, perteneciente a don Arturo Baeza Vera a la demandante de autos, apreciándose transferencias constantes en el tiempo desde el mes de diciembre de 2017 a febrero de 2020, por sumas que varían mes a mes.

Finalmente, declararon por la demandante las testigos doña Doris de Las Mercedes Cáceres Valdivia, garzona, domiciliada en Las Arboledas de Teno S/N, Curicó y doña María Caterina Salazar Ortiz, actualmente cesante, domiciliada en calle Valparaíso 1420, depto. C, Población Rancagua Sur, comuna de Rancagua, quienes previo juramento de rigor e informada de lo dispuesto en el artículo 209 del Código Penal, según mandata la ley, -en lo que importada- declararon, están contestas y dan razón de sus dichos, respecto de los siguientes hechos: Que conocen a las partes, esto es a la parte demandante y a la empresa demandada, como también a sus socios, don Arturo Baeza y a la Sra. Teresa González. Que, en el Café Barrios ubicado en el Teatro Regional, trabajada la actora, según la primera testigo, desde diciembre de 2017, lo que sabe porque era garzona en ese lugar, pese que ella trabajaba con la empresa demandada desde antes, en eventos, específicamente desde el año 2014 y hasta febrero de 2020. La segunda testigo refiere conocer a la actora desde 2018-2019, años en los que ella realizó labores esporádicas como garzona en el café del teatro.

Ambas testigos relatan que la actora era la encargada de la cocina, por lo tanto, junto a doña Teresa elaboraban el menú para la semana y ella realizaba los almuerzos para los comensales que concurrían al Café del Teatro.

Ambas testigos también dan cuenta que la actora trabajaba de lunes a viernes, de 09:00 a 17:00 horas y que su trabajo lo realizaba en la pequeña cocina que existía en la cafetería ubicada en el Teatro Regional de Rancagua, con ingredientes entregados por doña Teresa y con los elementos (horno, cocina, plancha, etc) que eran de propiedad de la parte demandada.

Relatan que los permisos y órdenes específicas eran conversados directamente con doña Teresa.

Refieren que existían regularmente entre 4 a 5 trabajadoras permanentes en el Café, que ninguna trabajadora tenía contrato de trabajo escrito ni menos pago de cotizaciones, que los pagos se realizaban por mano o mediante transferencias directamente por el Sr. Baeza.

Hacen mención que la actora también se encargaba de los almuerzos o Catering cuando había eventos en el Teatro Regional, lo que podía suceder 2 a 3 veces a la semana, los que generalmente eran contratados por el Teatro Regional de Rancagua.

La primera testigo, señala conocer a Pía López, dependiente del Teatro, quien les daba instrucciones generales, más bien de logística, cuando había eventos.

Ambas testigos declaran conocer a doña Ana del Carmen Guerrero Sanhueza, porque trabajaba en eventos esporádicos según el primer testigo y porque era la asesora del hogar de doña Teresa, encargada principalmente de cuidar a su madre.



La segunda testigo agregó que cuando los eventos eran para muchas personas, la demandante debía trasladarse a otra dependencia de la empresa demandada, que se llama “Terra Eventos” a realizar la preparación de los alimentos que se servirían, porque la cocina del teatro era muy pequeña.

DÉCIMO QUINTO: Que la prueba reseñada en el considerando anterior, analizada en conjunto y de conformidad a las reglas de la sana crítica, resulta suficiente, a juicio de esta sentenciadora, para estimar concurrentes los requisitos que configurarían una relación laboral entre las partes, en los términos que exigen los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, puesto que en la especie, se justificaron los requisitos legales contemplados en la primera de esas normas que la tipifican como tal, como son la prestación de servicios personales (ello no fue controvertido por las partes del juicio) bajo un vínculo de subordinación o dependencia (cuyos elementos o manifestaciones se desarrollarán en el considerando siguiente), y el pago a cambio de ellos de una remuneración determinada, que en el caso de autos corresponde a los honorarios percibidos por la actora, pero que según se depende de la referencia de las transferencias corresponden a sueldo o liquidaciones.

DÉCIMO SEXTO: Que, la especial característica de un contrato de trabajo se manifiesta en la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones y la subordinación a controles e instrucciones impartidas por el empleador a cuyo acatamiento debe sujetarse el trabajador, características que se observan en este caso. En efecto, se acreditaron en la instancia los siguientes hechos:

- 1.- Que la demandante prestó servicios para la demandada a partir del mes de diciembre de 2017 al 27 de febrero de 2020, fecha esta última en que la actora puso término a la relación laboral mediante la modalidad de despido indirecto o autodespido.
- 2.- Por la prestación de sus servicios la demandante percibía una remuneración ascendente a \$450.000.-, monto señalado por la actora, haciéndose aplicación de la presunción legal consignada en el inciso cuarto del artículo 9 del Código del Trabajo.
- 3.- La demandante, en el desempeño de sus funciones estaba sujeta al cumplimiento de una jornada de trabajo de lunes a viernes, desde las 09:00 a las 17:00 horas. Dicha circunstancia fue corroborada, por cada una de las testigos que declaró en favor de la demandante.
- 4.- En el cumplimiento de sus funciones, la demandante estaba obligada a respetar las pautas definidas por su empleador y a presentar o rendir cuenta de la información recopilada a su superior. Así fluye, en primer término, de lo aseverado por cada una de las testigos que depuso en favor de la demandante, quienes señalaron que la confección de los menús, instrucciones específicas, permiso u otras cuestiones de otra índole eran tratadas directamente con doña Teresa.

Que los hechos que se han tenido por acreditados no pueden ser desvirtuados por la prueba documental de la parte demandada consistente en Acta de constatación de infracciones y compromiso de corrección de fecha 27 de febrero de 2019, toda vez que estos documentos dan cuenta de los trabajadores presentes al momento de la fiscalización y fue justamente después de ésta, que se reconoce la relación laboral de la demandante,



lo que hace suponer que la intervención del organismo público fue lo que en definitiva impulsa al empleador a regularizar la situación de sus trabajadores.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en materia laboral, rige el principio de primacía de la realidad y, siendo el elemento esencial del contrato de trabajo el vínculo de subordinación o dependencia del trabajador en el servicio que presta respecto de su empleador, éste debe analizarse a la luz de dicho principio, no siendo de relevancia la denominación que las partes dan o hayan dado a aquella relación. En el caso de autos la prueba ha sido clara, múltiple y contundente y ha quedado asentado, que el vínculo que unía a la demandante y la demandada era de carácter laboral, ya que la actora cumplía jornada laboral, estaba sujeta a horario de trabajo, bajo las órdenes e instrucciones de un superior, quien también la supervisaba, y sus servicios fueron continuos y permanentes en el tiempo. Aceptada la existencia de la relación laboral, el pago por los servicios prestados sólo puede tener el carácter de remuneraciones, no de honorario, menos aun cuando no se extendieron las correspondientes boletas de honorarios que den cuenta de aquello.

DÉCIMO OCTAVO: Que habiéndose fundamentado la demanda en un despido indirecto fundado en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo en que se argumentó habría incurrido el empleador, y no en un despido, se rechazará la demanda en la parte que se solicita que se declare como injustificada la causal de despido de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 letra c del mencionado cuerpo legal.

Lo anterior no impide pronunciarse respecto de las demás peticiones formuladas en el libelo, por cuanto ya en la relación de los hechos se hace referencia a un despido indirecto y en la parte petitoria de la demanda se menciona expresamente como fundamento de derecho de esta, entre otros, al artículo 171 del citado Código, de modo que dicha acción fue la planteada en estos antecedentes.

DÉCIMO NOVENO: Que, consta en la correspondiente comunicación de auto despido, de fecha 27/02/2020, que dicha decisión se fundó en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, imputándole a la empleadora los siguientes hechos:

1.- No escriturar el contrato de trabajo el 01 de diciembre de 2017, fecha en la que fue contratada la demandante para desempeñar bajo subordinación y dependencia, las funciones de encargada de cocina en el establecimiento de la empresa “Café Barrios en el Teatro”, escriturándose (aparentemente) el mismo a partir del mes de octubre de 2019, pero sin reconocer antigüedad laboral, en evidentes perjuicios de sus derechos como trabajadora.

2.- No pago íntegro de las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, lo que le ha acarreado una serie de consecuencias negativas en su vida personal. A saber, el evidente perjuicio patrimonial en su fondo de ahorro individual, así como también la imposibilidad de acceder a prestaciones de salud como compra de bonos de atención médica o realización de exámenes, al no estar al día con el pago de sus cotizaciones de salud. Además de no poder acceder a beneficios estatales.

En cuanto a las cotizaciones previsionales en AFP Habitat, se le adeudarían las cotizaciones al periodo comprendido entre diciembre de 2017 a febrero de 2020. Misma



deuda se registraría en las cotizaciones de salud en Fonasa y en el Seguro de Cesantía en AFC Chile.

3.- El empleador, durante toda la relación laboral, ha incurrido en una serie de incumplimientos relacionados con el no establecimiento de un sistema de registro de jornada, no pago de gratificación durante todo el periodo trabajado, no pago de horas extras, no otorgamiento de vacaciones de conformidad a la ley.

Termina diciendo que, las infracciones antes mencionadas constituyen una vulneración grave y patente de las obligaciones que impone el contrato de trabajo celebrado entre su parte y el empleador, como también infracción a la ley laboral, en específico al artículo 9 del Código del Trabajo, al DL 3.500 de 1980, que se entiende incorporado al referido contrato.

Respecto de las formalidades del despido indirecto, la demandante acreditó que copia de la carta de despido indirecto por incumplimiento de obligaciones del empleador, fue recibida por la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua el 28 de febrero de 2020 y enviada a Baeza y González Ltda., por carta certificada el 27/02/2020.

VIGÉSIMO: Que, en relación a los hechos signados con los números 1 y 3 del motivo precedente que se imputaron a la demandada en la correspondiente carta de despido, cabe señalar en primer lugar que tal como indica la demandante en su libelo pretensor, el contrato de trabajo es consensual y por lo tanto su no escrituración no puede ser considerado un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, toda vez que el artículo 9 del Código del Trabajo contempla sanciones especiales de orden administrativo por la no escrituración del contrato de trabajo y además el inciso cuarto del artículo citado dispone “(...) la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el empleado”

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, las alegaciones de la demandada relativas al no establecimiento de un sistema de registro de jornada, no pago de gratificación durante todo el periodo trabajado, no pago de horas extras y no otorgamiento de vacaciones de conformidad a la ley, se estima que el registro de jornada también es una falta administrativa y no pago de gratificaciones y horas extras, tampoco constituyen incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, toda vez que son prestaciones que pueden ser cobradas por el trabajador, como en la especie ocurre respecto de las gratificaciones y respecto de las horas extras, no se ha incorporado prueba al respecto.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, respecto del otro hecho imputado a la demandada, es el no pago íntegro de las cotizaciones previsionales en AFP Habitat, correspondiente al periodo comprendido entre diciembre de 2017 a febrero de 2020. Misma deuda se registraría en las cotizaciones de salud en Fonasa y en el seguro de cesantía en AFC Chile.

La parte demandada incorporó como parte de su prueba documental, certificado de pago de cotizaciones previsionales en AFP Habitat y de salud Fonasa, en favor de la actora por el periodo comprendido entre el mes de marzo de 2019 al mes de febrero de 2020, ambos meses inclusive, en base a una remuneración imponible ascendente a



\$359.000.-, todas pagadas el día 22 de junio de 2020. Así, a falta de otros antecedentes probatorios, no puede sino concluirse que las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía, no fueron enteradas oportunamente ante los organismos correspondientes por todo el tiempo que duró la relación laboral íntegramente, a saber, desde el mes de diciembre de 2017 hasta el mes marzo de 2019, ambos meses inclusive e por la remuneración establecida por el tribunal, esto es \$450.000.- Respecto del seguro de cesantía, que debía enterarse en AFC Chile S.A., no se incorporó antecedente alguno que dé cuenta del pago de las cotizaciones correspondientes durante todo el tiempo que duró la relación laboral.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, los hechos imputados en la carta de auto despido que se han tenido por acreditados (no pago de determinadas cotizaciones previsionales de salud) se estima configuran un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, en los términos previstos en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por cuanto ellas dicen relación con obligaciones esenciales del contrato de trabajo como pagar las remuneraciones y enterar las cotizaciones previsionales ante los organismos correspondientes.

En consecuencia, se estima procedente acoger la demanda en cuanto se impetra el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, aumentada esta última en un 80% de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del referido texto legal.

Para el cálculo de tales indemnizaciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, se tendrá como base la suma de \$450.000.-, que corresponde a la remuneración que percibía la actora, según lo expuesto en el considerando décimo sexto.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, no habiéndose acreditado el pago de las cotizaciones previsionales y de salud **íntegras** de los meses de diciembre de 2017 hasta el mes marzo de 2019, ambos mesen inclusive y seguro de cesantía, en AFC Chile S.A., por todo el tiempo que duró la relación laboral, a saber desde el mes de diciembre de 2019 al mes de marzo de 2020, se acogerá la demanda, ordenando su pago y oficiando a las instituciones correspondientes para que ejerzan las acciones de cobro.

De esta manera, también se acogerá la demanda en lo relativo a la acción de nulidad de despido y el cobro de remuneraciones entre la fecha del despido y su convalidación.

VIGÉSIMO QUINTO: Que correspondía a la demandada acreditar el pago de las demás prestaciones que se reclaman en la presente causa, lo que no hizo, razón por la cual se acogerá la demanda en este punto.

Cabe hacer presente que, respecto de las gratificaciones demandadas, como se ha dicho al determinar el monto de la remuneración, se ha hecho aplicación de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 9 del Código del trabajo, esto es que a falta de contrato escrito se presumirá legalmente que son estipulaciones del contrato de trabajo las que declare el trabajador. Recae sobre el demandado el peso de la prueba en orden a acreditar que el monto de las gratificaciones no era tal y que estas se encuentran íntegramente pagadas, lo que no hizo.



Respecto a la demanda contra la CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA

VIGÉSIMO SEXTO: Que, la presente demanda se ha entablado también en contra de **CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA**, a la que se les atribuye responsabilidad en el pago de las prestaciones que reclama la actora respecto de su empleador, en su calidad de responsable solidario y/o subsidiario conforme a los términos de la ley N°20.123, régimen cuya existencia ha sido expresamente negada por dicha demandada.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, al efecto, debe tenerse en consideración que de conformidad a Luis el artículo 183-A del Código del Trabajo, *“Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua y esporádica”*.

En base a dicha disposición es posible sostener que, si las obras o servicios que se ejecutan se prestan de manera discontinua y esporádica, no obstante reunirse los requisitos que se establecen en la primera parte de ella, tales obras no quedan sujetas a las normas de subcontratación.

Que, en el caso de autos ya se ha tenido por acreditado que entre la actora y el demandado principal existía un contrato de trabajo y la demandada **CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA** reconoció en su contestación haber encargado en distintas oportunidades, a la demandada principal distintos servicios propios de su giro y haberle arrendado un espacio en el Teatro Regional para la instalación y explotación, por su cuenta y riesgo, de una cafetería, y que en esas labores eventualmente la demandante de autos habían prestado servicios en las instalaciones de su representada.

Para estos efectos la demandada principal exhibió el contrato de arriendo entre ella y la demandada solidaria/subsidiaria por el café existente al interior del Teatro Regional de Rancagua y facturas por los servicios encomendados. Por su parte la demandada solidaria/subsidiaria exhibió las respectivas órdenes de compra por servicios contratados.

De esta forma, no existe cuestión en orden a que respecto de los trabajos por los que los demandantes reclaman prestaciones en esta causa no se cumplen los requisitos señalados en la primera parte del citado artículo 183 A.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que para establecer si una prestación de servicios ha sido esporádica resulta útil acudir a la historia fidedigna del establecimiento de la ley, en que aparece que la exclusión en el artículo 183 A del Código del Trabajo respecto de tales servicios fue incorporada por veto presidencial, explicándose en el mensaje del



presidente al Senado que la exclusión opera *“cuando se trata de servicios ocasionales, aislados, que obedecen a una causa específica extraordinaria, que se expresa en un contrato civil o comercial con un objeto determinado y que queda limitado en el tiempo, en cuanto éstos quedan ordenados por la naturaleza de la urgencia o de las necesidades esencialmente transitorias o breves a que responden... por el contrario, aquellas prestaciones que impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna consecuencia en el tiempo, como aquellas otras que excedan de la brevedad, especificidad o transitoriedad de las mismas, quedan comprendidas en el régimen de trabajo en subcontratación”* (Oficio N° 89-345 de 5 de junio de 2006, citado por Claudio Palavecino, en *“Subcontratación, Régimen Jurídico del Derecho del Trabajo subcontratado y del suministro de personal”*, Editorial Jurídica de Chile, edición 2010, pp. 38-39).

VIGÉSIMO NOVENO: Que, conforme el criterio señalado en el motivo precedente es posible concluir que en juicio ha resultado acreditado que los servicios prestados por la demandada principal, empleador de la demandante ejecutó para la demandada CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA fueron de carácter discontinuo y esporádico.

Conforme el mérito de tales documentos y lo dicho por los testigos de la parte demandante, se ha logrado establecer en juicio que los servicios de catering, almuerzo, o de alimentación para determinados eventos, si bien es cierto eran muchos en determinadas épocas del año, no eran un servicio permanente.

Así las cosas, se concluye que los trabajos que CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA le encargó a la demandada principal sólo decían relación con servicios que no son parte de su giro y no fueron constantes en el tiempo, cuestiones que en sí mismas demuestran el carácter ocasional de ellas, toda vez que las máximas de la experiencia indican que estos servicios responden a necesidades puntuales y esporádicas de la demandada solidaria/subsidiaria que no se desarrollan en forma constante y continua en el tiempo.

TRIGÉSIMO: Que, en base a lo sostenido en los considerandos precedentes se concluye que no resulta aplicable a la demandada CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA las normas previstas en el Código del Trabajo relativas al trabajo en régimen de subcontratación, por lo que habiéndose fundado en esa normativa la imputación de responsabilidad que se le atribuye a dicha parte en el correspondiente libelo pretensor, no queda sino rechazar la demanda deducida a su respecto, resultando, por ende, innecesario pronunciarse respecto de las demás alegaciones de su parte y prueba rendida al afecto.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, el resto de la prueba no pormenorizada en el presente fallo y los apercibimientos solicitados y no aplicados, no alteran las conclusiones expresadas, toda vez que los hechos han quedado mejor y suficientemente establecidos



con la prueba analizada, resultando la restante sobreabundante o derechamente impertinente.

En mérito de estas consideraciones y lo previsto en los artículos 3, 7, 8, 9, 34, 73, 160 N°7, 171, 172, 183 A y siguientes, 445, 446 a 459 del Código del Trabajo, y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que se **RECHAZAN** las excepciones de prescripción opuestas por la demandada, sin constas por haber tenido motivo plausible para oponerlas.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda promovida por **DENISSE IVONNE MERLET FIGUEROA** en contra de su ex empleadora **BAEZA Y GONZALEZ LTDA.**, representada legalmente por don **ARTURO BAEZA VERA**, declarándose justifico el despido indirecto por incumplimiento grave de las obligaciones que impone al contrato de trabajo al empleador y se le condena, a pagarle al actor las siguientes prestaciones:

a.- \$450.000.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

b.- \$900.000.- por concepto de indemnización legal por años de servicios por la suma de \$900.000.

c.- \$450.000 por concepto de recargo de la suma anterior de acuerdo de lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

d.- \$449.550.-, por concepto de remuneración devengada correspondiente a febrero del año 2020.

e.- \$420.000.- por concepto de feriado Legal.

f.- \$67.000.-, por concepto de feriado proporcional.

g.- Las remuneraciones que se devenguen desde el término de la relación laboral hasta la convalidación del despido, por parte del empleador, de conformidad con lo expresado en el artículo 162 inciso 7° del Código del Trabajo a razón de \$450.000.- mensuales.

i.- Que se condena a la demandada al pago íntegro de cotizaciones previsionales en AFP Habitat, de Salud en Fonsa y Seguro de cesantía AFC Chile, por todo el tiempo trabajado, esto es desde el 1 de diciembre de 2017 hasta el 27 de febrero de 2020, en base a una remuneración mensual de \$450.000, debiendo en todo caso descontarse el pago parcial en AFP Habitat y Fonasa, en el periodo que va entre el 1 de marzo de 2019 al 27 de marzo de 2020.

III.- Las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda

IV.- Que se rechaza en todas sus partes la demanda interpuesta por **DENISSE IVONNE MERLET FIGUEROA** en contra de **CORPORACIÓN DE LA CULTURA Y DE LAS ARTES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RANCAGUA**, sin costas por haber tenido motivo plausible para litigar.

V.- Que no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

Ejecutoriada que sea esta sentencia dese cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 461 del Código del Trabajo.

RIT O-291-2020.



RUC 20- 4-0266729-0

Dictada por doña **MARÍA LORETO REYES GAMBOA**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

En Rancagua a veintiocho de junio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>