

Santa Cruz, catorce de febrero de dos mil veintitrés.

VISTOS Y OÍDOS:

Con fecha 18 de abril de 2022, ante este Juzgado de Letras del Trabajo, en autos **RIT O-20-2022**, RUC 22-4-0396719-3; doña **María de los Ángeles Pérez Cáceres**, cédula nacional de identidad N° **15.802.939-1**, domiciliada en pasaje El Silo s/n, sector Millahue de Apalta, comuna de Santa Cruz, deduce demanda por despido indirecto, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y cobro de prestaciones, en contra de **Viña Apaltagua Limitada**, rol único tributario N° **99.540.460-5**, representada legalmente en ese momento, de acuerdo al artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, por don Bernardo Mateluna Pacheco, ambos domiciliados para estos efectos en Fundo Apalta, comuna de Santa Cruz.

Señala la actora que el día 2 de marzo del año 2009 comenzó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para Viña Apaltagua Limitada, realizando labores de encargada de despacho, cumpliendo estas funciones en el Fundo San José de Apalta sin número, comuna de Santa Cruz, contrato de trabajo de carácter indefinido.

Su remuneración mensual era la suma total de \$690.332.- (seiscientos noventa mil trescientos treinta y dos pesos). Su jornada de trabajo era de lunes a viernes, desde las 8:00 a las 13:00 horas y de las 14:00 a las 18:00 horas.

La ex empleadora adeudaría 4 días del feriado legal, del periodo que va desde el mes de marzo del año 2020 a marzo del año 2021, además de adeudar vacaciones proporcionales desde marzo de 2021 al 17 de febrero del año 2022 y, por último, también adeudaría 3 días por concepto de feriado progresivo a los que habría tenido derecho la demandante.

Indica además que ella era dirigente sindical. En efecto, durante la relación laboral, un grupo de trabajadores constituyó el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Empresa Viña Apaltagua Limitada, apareciendo inscrito dicho sindicato con el N° 6060110 en el Registro Sindical Único de la



Inspección Comunal del Trabajo de Santa Cruz, siendo la actora elegida por sus compañeros de trabajo como dirigente de dicha organización en diversas ocasiones.

Es así como el año 2021 fue designada nuevamente presidenta de dicha organización sindical, comenzando a ejercer aquel cargo el día 5 de noviembre de 2021 y el cual debía finalizar con fecha 5 de noviembre de 2024.

Por lo anterior es que doña María de los Ángeles Pérez gozaría de fuero sindical, desde su fecha de elección hasta el día 5 de mayo de 2025, en conformidad a lo dispuesto al artículo 243 del Código del Trabajo.

Afirma además que, en vista de lo que había ocurrido con muchos de sus compañeros de trabajo, averiguó y notó que su empleador no había pagado las cotizaciones previsionales de los meses de junio de 2015, mayo y junio del año 2018, noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022, entre otras, según constaría en certificado emitido por AFP Provida.

Tampoco se habrían pagado las cotizaciones de salud de los meses de junio, julio, octubre y noviembre del año 2018, noviembre 2019, noviembre y diciembre de 2021 y enero del año 2022, entre otras, tal como lo indicaría certificado de cotizaciones emitido por FONASA.

Por último, no se habrían pagado tampoco las cotizaciones previsionales de cesantía, correspondiente a los meses de mayo y junio del año 2018, mayo, noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022, entre otras, como constaría en certificado de cotizaciones previsionales acreditadas de cuenta individual por cesantía, emitido por AFC Chile.

Así las cosas es que el día 17 de febrero de 2022 decidió enviar carta de despido indirecto a su empleadora, en la cual informó que, con esa misma fecha, se hacía efectivo el término de la relación laboral que los unía, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171, en relación con el 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por parte del empleador en este caso.

Por último, se plantean las peticiones concretas que se someten a la



decisión del tribunal, cuales son las que se señalan a continuación:

1.- Que se declare que legalmente procedía el autodespido por haber incurrido la empresa demandada en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, acoger también la acción de nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y cobro de prestaciones, en todas sus partes, con costas.

2.- Que doña María de los Ángeles Pérez Cáceres ingresó a prestar servicios para Viña Apaltagua Limitada, con fecha 2 de marzo del año 2009 y que esta relación de trabajo terminó con fecha 17 de febrero de 2022.

3.- Que su remuneración mensual ascendía a la suma total de \$690.332.- (seiscientos noventa mil trescientos treinta y dos pesos).

4.- Que se declare que doña María de los Ángeles Pérez Cáceres tenía la calidad de presidenta del “Sindicato de Trabajadores N° 1 de Empresa Viña Apaltagua Limitada”, inscrito con el número 6060110 en el Registro Sindical Único de la Inspección Comunal del Trabajo de Santa Cruz, comenzando a ejercer dicho cargo el día 5 de noviembre de 2021 y que debía finalizar con fecha 5 de noviembre de 2024.

5.- En relación con el punto anterior, que se declare que la demandante de autos goza de fuero laboral desde la fecha de su elección (5 de noviembre de 2021) hasta 6 meses después de la fecha en que debe dejar de ostentar el cargo de presidenta del sindicato, que corresponde al día 5 de mayo del año 2025.

6.- Que se declare que Viña Apaltagua Limitada, adeuda vacaciones legales, proporcionales y feriados progresivos a la actora. Asimismo, que se condene a la empresa demandada al pago de las siguientes prestaciones: Indemnización por años de servicios, equivalente a la suma de \$7.593.652.-; aumento de un 50% de esta última, por \$3.796.826.-; sustitutiva del aviso previo por \$690.332.-; compensación o lucro cesante por fuero sindical, equivalente a la suma de \$26.646.815.- por los 38 meses y 18 días de remuneración contados desde la fecha del término de la relación laboral hasta el día 5 de mayo del año 2025; remuneraciones posteriores al despido, desde



la fecha de término de la relación laboral hasta la fecha de convalidación de aquél, de todas las cotizaciones ya indicadas; pago de las cotizaciones previsionales de AFP, salud y cesantía impagas; feriado legal del período marzo 2020 a marzo de 2021, por el monto equivalente a \$161.077.-; feriado proporcional del período que va de marzo de 2021 al 17 de febrero de 2022, por la suma de \$469.809.-; feriado progresivo por 3 días, por la cantidad de \$115.055.-; todos estos montos más reajustes e intereses legales dispuestos en los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo; con expresa condena en costas.

El día 22 de julio de 2022 se contesta la demanda por parte de Viña Apaltagua Limitada, indicando en primer término que, si bien se reconoce la fecha de inicio de la relación laboral y la jornada horaria señalada en la demanda, no hay claridad sobre la fecha de término de aquella ya que a sus dependencias no ha llegado carta de despido indirecto. Sí estaría claro que la actora, desde febrero de 2022, no se ha presentado a trabajar.

La remuneración de \$690.332.- aducida en la demanda tampoco sería efectiva. Tampoco sería cierto que se le adeuden 4 días del feriado legal desde marzo de 2020 a marzo de 2021, ni vacaciones proporcionales desde marzo de 2021 al 17 de febrero de 2022, ni 3 días por concepto de feriado progresivo.

Respecto de la calidad de dirigente sindical de la demandante, la demandada afirma que no es efectivo que aquélla haya sido elegida presidenta del Sindicato de Trabajadores N° 1 de Empresa Viña Apaltagua Limitada, inscrito con el N° 6060110 en el Registro Sindical Único de la Inspección Comunal del Trabajo de Santa Cruz, desde el mes de noviembre de 2021 hasta el 5 de noviembre del año 2024. Tampoco sería cierto que haya gozado del fuero sindical, como se afirma en el libelo, hasta el 5 de mayo del año 2025, en virtud del artículo 243 del Código del Trabajo.

En efecto, se habría omitido en la demanda que la actora ya no detenta dicho cargo, ya que en el mismo habría sido elegido don Roberto Paredes Contreras, como tesorera doña Iris Donoso Contreras y como secretaria doña



Mabel Contreras Pizarro, votación que se realizó en dependencias de la Viña Apaltagua, intentando la demandante hacer creer que goza de un fuero sindical hasta mayo del año 2025, situación que sería totalmente falsa, ya que el fuero habría durado hasta septiembre solamente, tal como se afirmará en la demanda reconvencional que se interpone más adelante en la misma presentación.

Se afirma además que la actora realizó trabajos a otros empleadores, mientras se encontraba haciendo uso de licencias médicas, tal cual se detalla más adelante en la demanda reconvencional por desafuero laboral.

Respecto a las cotizaciones supuestamente adeudadas, indica la demandada que no es efectivo que se adeuden cotizaciones ni de AFP, ni de salud, ni de cesantía, por ninguno de los períodos que se señalan en la demanda.

Que en cuanto al término de la relación laboral, afirma la demandada que no se le adeuda ninguna cotización previsional a la demandante de autos, como tampoco de salud ni de cesantía, ya que no se ha incumplido con ninguna de las obligaciones legales que le impone el contrato de trabajo, a diferencia de la actora, quien sí ha incumplido sus obligaciones al haber trabajado para otros empleadores estando con licencia médica, como ya se señaló. Además, habría hecho abandono de su lugar de trabajo, no presentándose a trabajar desde el 21 de febrero.

Se concluye lo principal de esta presentación solicitando se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

En el primer otrosí, se demanda reconvencionalmente a la demandante de autos por desafuero sindical, solicitando como causal principal la falta de la probidad y, en subsidio, el incumplimiento grave de las obligaciones.

Afirma la demandada principal y demandante reconvencional que la remuneración por concepto de sueldo base pactada por los servicios prestados por la trabajadora habría ascendido a \$397.234.-

En cuanto a la causal principal alegada, faltas a la probidad, señala la demandante reconvencional que María de los Ángeles Pérez goza de fuero



sindical en virtud del artículo 243 del Código del Trabajo, desde el 14 marzo del año 2022. En esa fecha se procedió a la elección de una nueva directiva, esto en el frontis de la bodega de la Viña Apaltagua, en virtud de correo electrónico remitido por la secretaria del Sindicato, doña Mabel Valenzuela Pizarro, nueva directiva que quedó conformada por don Roberto Paredes Contreras como presidente, Iris Donoso Contreras como tesorera y doña Mabel Contreras Pizarro como secretaria.

Ese mismo día, se recibió un correo electrónico por parte de doña María de los Ángeles Pérez, en el cual señala que después de haber trabajado 14 años en la Viña Apaltagua, hace extensiva su despedida para dar paso a una nueva etapa en su vida, tanto familiar como laboral. A su vez menciona que siempre buscó el bienestar de los trabajadores de Apaltagua en su calidad de dirigente sindical y finalmente agradece a algunos trabajadores de la viña.

Por otro lado, la demandada reconvenional habría presentado licencias médicas en la Viña Apaltagua para proceder a prestar servicios a otra empresa o empleador, a don Cristian Parraguez Piña, cédula de identidad 14.334.551-3, en el mes de febrero de 2016; y a Agrícola San Andrés Limitada Rut. 76.368.140-6, en abril de 2018; en ambas oportunidades contando con contrato de trabajo vigente con Viña Apaltagua. Ambos, tanto la persona natural referida como la empresa, aparecen como empleadores cotizantes.

Aquello constituiría falta grave a la probidad, al haber abusado de la confianza de la empresa demandante reconvenional, la que siempre ha respetado el resguardo a la salud que significan las licencias médicas y el consiguiente necesario reposo –mas no para obtener otros ingresos por un empleador distinto–, algo que habría obligado a dicha parte a interponer la correspondiente demanda de desafuero sindical, ya que la demandada reconvenional goza de fuero sindical de acuerdo al artículo 243 del Código del Trabajo, solicitando autorización al tribunal competente. Se cita esta última disposición, como asimismo los artículos 174 y 160 N° 1 letra a) del mismo cuerpo legal.



Luego, respecto de la causal subsidiaria de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se señala que, tal como se señaló precedentemente, entre las partes existía una relación laboral que comenzó el 2 de marzo del año 2009, la cual no se habría terminado aún, ya que no se habría recibido carta de autodespido o, por lo menos, a dependencias de la demandante reconvenional no habría llegado dicho documento, como tampoco han recibido, afirma, notificación de aquella situación.

Independiente de la condición de fuero de la demandada reconvenional, esto no la eximiría de cumplir con las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, dentro de las cuales está la de presentarse a trabajar en dependencias de la Viña Apaltagua desde el 21 de febrero de 2022, en un horario determinado, ejecutar sus funciones acordes al contrato de trabajo, situación que no ha ocurrido. Se cita el artículo 7° del Código del Trabajo.

También se citan los artículos 243, en relación con el 174, ambos del mismo cuerpo legal, señalando que necesitan autorización judicial para desvincular a la trabajadora, por haber incurrido esta última en la causal del numeral 7 del artículo 160 de dicho código, el que también se cita.

Hace presente que las cotizaciones previsionales de la demandada reconvenional se encontrarían debidamente pegadas. Se concluye la demanda reconvenional solicitando dar lugar a ella y conceder la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo suscrito con la demandada reconvenional, sin derecho a indemnización alguna, por concurrir supuestamente la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

El día viernes 29 de julio de 2022 se lleva a cabo audiencia preparatoria, con la asistencia de los abogados de ambas partes y la dirección del Magistrado Titular, don Mauricio Núñez Echeverría.

El Tribunal realiza relación somera de la demanda, de la contestación y de la demanda reconvenional, confiriendo traslado de esta última a la parte demandante principal y demandada reconvenional, el que es evacuado en el



acto.

Luego llama a las partes a conciliación, y no habiendo acuerdo entre las mismas, se tiene aquélla por frustrada.

Se fija como hecho pacífico: La Existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio y las funciones para las cuales estaba contratada la actora.

Luego se fijan como hechos objeto de prueba los siguientes: 1.- Remuneración percibida por la trabajadora al momento del término de la relación laboral o el promedio de las últimas tres remuneraciones en el caso de ser variables; 2.- Efectividad que la trabajadora ostentaba el cargo de presidenta del Sindicato de Trabajadores N° 1 Empresa Viña Apaltagua Limitada al día 17 de febrero del 2022. En lo efectivo, hechos y circunstancias que lo determinen, y en su caso, el período de fuero de que gozaría dicha trabajadora en caso de ser efectivo lo anterior; 3.- Efectividad que, a la fecha del término de la relación laboral, las cotizaciones de seguridad social se encontraban debidamente pagadas. En lo efectivo, documentos que lo acrediten, hechos y circunstancias; 4.- Efectividad que al término de la relación laboral, la demandada haya otorgado los feriados legales y/o proporcionales que le correspondían a la trabajadora demandante. En lo efectivo, hechos y circunstancias que lo determinen, o en caso que se hayan pagado, documentos que lo acrediten; 5.- Efectividad que en el mes de febrero del año 2016 y en el mes de abril del año 2018 la demandada reconvenional se encontraba con licencia médica. En lo efectivo, documentos que lo acrediten, hechos y circunstancias que lo determinen; 6.- Efectividad que al mes de marzo del presente año la demandada reconvenional gozaba de fuero sindical. En lo efectivo, hechos y circunstancias que lo determinen; 7.- Efectividad de concurrir los supuestos de hecho invocados por la demandante reconvenional que fundan la solicitud de desafuero. En lo efectivo, hechos y circunstancias que lo determinan; y 8.- Efectividad de ser procedente el pago de las prestaciones e indemnizaciones cobradas en la demanda, en lo efectivo, monto y naturaleza de cada una.



La parte demandante ofrece la siguiente prueba documental: 1.- Carta de despido indirecto, de fecha 17 de febrero del año 2022, junto con boleta y voucher de Correos de Chile, de fecha 17 de febrero del año 2022 y carta enviada a jefe de la Inspección Comunal del Trabajo de Santa Cruz; 2.- Certificado de Cotizaciones Previsionales de AFP Provida; 3.- Certificado de Cotizaciones emitido por FONASA; 4.- Certificado de Cotizaciones emitido por AFC Chile; 5.- Certificado N° 606/2022/22, emitido con fecha 7 de marzo del año 2022 por la Dirección del Trabajo; 6.- Liquidaciones de sueldo meses de noviembre y diciembre del año 2021, de enero del año 2022; 7.- Anexos de contrato de trabajo de 13 de diciembre del año 2018 y 1 de enero del 2020; 8.- Informes de vacaciones de fecha 31 de diciembre del 2021, de fecha 29 de febrero del año 2020 y 11 de mayo del año 2018; 9.- Correo electrónico enviado por la demandante con fecha 20 de febrero a don Gastón Devia y respuesta de este último de fecha 21 de febrero ambos de 2022; y 10.- Impresión de correo electrónico enviado por la demandante con fecha 20 de febrero a don Gastón Devia y respuesta de éste último de fecha 21 de febrero ambos del 2022.

Acto seguido, se solicita por la parte demandante prueba confesional, que se cite a absolver posiciones al representante legal de la empresa demandada, bajo el apercibimiento del inciso primero del N° 3 del artículo 454 del Código del Trabajo.

Se ofrece además prueba testimonial, la declaración de los siguientes testigos: 1.- María Eugenia Concha Pino, contadora auditora, cédula de identidad número 13.350.764-7, domiciliada en Avenida Circunvalación número 1555, comuna de Curicó; 2.- Yasna Marcela Rubio Trincado, trabajadora dependiente, cédula nacional de identidad número 11.555.460-3, domiciliada en pasaje Carlos Cardoen N° 610, Villa El Estero, comuna de Santa Cruz; y 3.- Claudio Alejandro Chávez Moscoso, ingeniero industrial, cédula nacional de identidad número 13.347.182-0, domiciliado en Avenida La Dehesa número 91, comuna de Palmilla.

También se solicita oficio a FONASA, para que remita certificado de cotizaciones obligatorias históricas de la demandante de autos.



Por último, la parte demandante solicita que la demandada exhiba los certificados de vacaciones emitidos por la ex empleadora, correspondiente a la demandante de autos, desde el año 2017 hasta la fecha, bajo el apercibimiento del numeral 5) del artículo 453 del Código del Trabajo.

Por su parte, la empresa demandada ofrece la siguiente prueba instrumental: 1.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero del año 2009 a enero 2012; 2.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero de año 2012 a enero 2015; 3.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero de año 2015 a enero 2018; 4.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero de año 2018 a enero 2021; 5.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero de año 2021 a enero 2022; 6.- Copia de constancia del empleador de fecha 08 de marzo del año 2022, ante la Inspección del Trabajo; 7.- Copia de pago de planilla de cotizaciones previsionales, con el depósito bancario, por la suma de \$148.876.-, de fecha 29 de marzo del año 2022; 8.- Copia de certificado N° 606-2022-38, emitido por la Inspección del Trabajo; 9.- Copia correo electrónico, de fecha 19 de marzo de 2022, enviado por la secretaria del Sindicato, doña Mabel Valenzuela Pizarro, dirigido a la gerencia de Viña Apaltagua; 10.- Copia de correo electrónico enviado por doña María de los Ángeles Pérez Cáceres, dirigido a la empresa Apaltagua y trabajadores, de fecha 20 de febrero del 2022; y 11.- Copia de planilla de pago de cotizaciones previsionales, con el depósito bancario, por la suma de \$159.910.-, de fecha 29 de marzo del año 2022.

Luego, la parte demandada principal solicita prueba confesional, que se cite a la demandante de autos a absolver posiciones, bajo apercibimiento legal.

Se ofrece además prueba testimonial, la declaración de los siguientes testigos: 1.- Roberto Carlos Paredes Contreras, cédula nacional de identidad número 11.996.244-7, empleado, domicilio Fundo San José de Apalta s/n, comuna de Santa Cruz; 2.- Fidel Alvarito Salinas Rozas, cédula nacional de identidad número 9.332.725-K, empleado, domicilio Fundo San José de Apalta s/n, comuna de Santa Cruz; y 3.- Lorena del Carmen Sepúlveda Flores,



Rut: 12.586.520-8, empleada, domiciliada en Fundo San José de Apalta s/n, comuna de Santa Cruz.

Se solicitan, además, los oficios que se señalan a continuación. 1.- A AFP Provida, a Fonasa y a AFC Chile, para que remitan cartolas históricas de cotizaciones de la demandante de autos. 2.- Al Compín (Hospital de Santa Cruz) para que informe el listado y período de tiempo de las licencias médicas emitidas por doña María de los Ángeles Pérez Cáceres. 3.- A la Inspección Comunal del Trabajo de Santa Cruz, para que informe si recibió la carta de autodespido de doña María de los Ángeles Pérez Cáceres, y en caso de ser efectivo, la fecha de recepción; asimismo, para que informe qué trabajadores poseían la calidad de dirigentes del Sindicato de trabajadores Número 1 de la empresa Viña Apaltagua Limitada al día 17 de febrero del 2022 y el período en que durarían en sus cargos; y también, quién o quiénes actualmente aparecen como titulares en dichos cargos directivos y qué período se les considera en sus cargos.

Se fija como fecha para celebración de audiencia de juicio para el día 14 de septiembre del año 2022, a las 12:00 horas.

Llegado el día señalado, se da inicio a la audiencia de juicio, con la asistencia de los abogados de ambas partes y la dirección del magistrado suplente, don Julio Cáceres Nikolay. Se acuerda alterar el orden legal de la recepción de las pruebas y dejar para una sesión posterior toda la prueba testimonial de ambas partes.

Luego se le da la palabra a la parte demandante, incorporando ésta toda su prueba documental a través de lectura extractada, a saber: 1.- Carta de despido indirecto de fecha 17 de febrero del año 2022, junto con boleta y voucher de Correos de Chile de fecha 17 de febrero del año 2022 y carta enviada a jefe de Inspección Comunal del Trabajo de Santa Cruz; 2.- Certificado de Cotizaciones Previsionales de AFP Provida; 3.- Certificado de Cotizaciones emitido por FONASA; 4.- Certificado de Cotizaciones emitido por AFC Chile; 5.- Certificado N° 606/2022/22, emitido con fecha 7 de marzo del año 2022 por la Dirección del Trabajo; 6.- Liquidaciones de sueldo



meses de noviembre y diciembre del año 2021, de enero del año 2022; 7.- Anexos de contrato de trabajo de 13 de diciembre del año 2018 y 1 de enero del 2020; 8.- Informes de vacaciones de fecha 31 de diciembre del 2021, de fecha 29 de febrero del año 2020 y 11 de mayo del año 2018; y 9.- Correo electrónico enviado por la demandante con fecha 20 de febrero a don Gastón Devia y respuesta de éste último de fecha 21 de febrero ambos de 2022.

Al llamar a absolver posiciones al representante legal de la empresa demandada, se incidenta en cuanto a la persona que detenta dicha calidad en aquel momento y quién debiera asistir a confesar en nombre de aquella, resolviendo el tribunal que en sesión posterior de audiencia de juicio deberá asistir a absolver posiciones el actual gerente general de la misma.

También se incorpora oficio de FONASA. Por último, respecto de la exhibicional solicitada por la parte demandante, no se exhiben ninguno de los documentos solicitados, por lo que la parte demandante pide se haga efectivo el apercibimiento del numeral 5) del artículo 453 del Código del Trabajo.

Acto seguido, se le da la palabra a la parte demandada, a fin que rinda su prueba instrumental, lo que se hace de manera resumida. Se incorporan los siguientes documentos: 1.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero del año 2009 a enero 2012; 2.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero de año 2012 a enero 2015; 3.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero de año 2015 a enero 2018; 4.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero de año 2018 a enero 2021; 5.- Certificado de pago de cotización previsional de febrero de año 2021 a enero 2022; 6.- Copia de constancia del empleador de fecha 08 de marzo del año 2022, ante la Inspección del Trabajo; 7.- Copia de pago de planilla de cotizaciones previsionales con el depósito bancario por la suma de \$148.876.- de fecha 29 de marzo del año 2022; 8.- Copia de certificado N° 606-2022-38 emitido por la Inspección del Trabajo; 9.- Copia correo electrónico de fecha 19 de marzo del año 2022 enviado por la secretaria del Sindicato doña Mabel Valenzuela Pizarro dirigido a la gerencia de Viña Apaltagua; 10.- Copia de correo electrónico enviado por doña María de los



Ángeles Pérez Cáceres dirigido a la empresa Apaltagua y trabajadores de fecha 20 de febrero del 2022; y 11.- Copia de planilla de pago de cotizaciones previsionales con el depósito bancario por la suma de \$159.910.- de fecha 29 de marzo del año 2022.

Luego, concurre a absolver posiciones la demandante principal y demandada reconvenional, doña María de los Ángeles Pérez Cáceres.

Por último, se incorporan los oficios de AFP Provida, AFC Chile, Fonasa e Inspección del Trabajo de Santa Cruz, faltando el del Compin (Hospital de Santa Cruz), pidiéndose cuenta del mismo en el acto.

Se reanuda audiencia de juicio el día martes 11 de octubre de 2022. En ella comienza absolviendo posiciones el representante legal de la empresa demandada principal y demandante reconvenional, su gerente general, don José Tomás Larraín Abalo.

Luego declaran dos testigos de la parte demandante, don Claudio Alejandro Chávez Moscoso y doña María Eugenia Concha Pino. Al final de la audiencia se fija fecha para conclusión de la audiencia de juicio para el día lunes 21 de noviembre de 2022, a las 9:00 horas.

Llegado el día y hora señalados se reanuda audiencia de juicio, con la asistencia de ambos abogados y la dirección siempre del magistrado suplente, don Julio Cáceres Nikolay. En ella se rindió toda la prueba testimonial de la parte demandada principal y demandante reconvenional y, por último, se incorporó oficio que no se pudo incorporar en la audiencia anterior.

En efecto, declaran tres testigos de dicha parte: doña Lorena del Carmen Sepúlveda Flores, don Fidel Alvarito Salinas Rozas y don Roberto Carlos Paredes Contreras, pudiendo ser todos ellos contraexaminados por el abogado de la parte demandante principal y demandada reconvenional también.

Por último, como ya se anticipó, se incorpora oficio respuesta correspondiente al COMPIN, específicamente del Servicio de Salud de la Sexta Región, Hospital de Santa Cruz.



Finalizando la audiencia de juicio, se le da la palabra a ambos abogados para formular las observaciones a toda la prueba rendida en la misma.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, toda la prueba incorporada en la respectiva audiencia de juicio debe ser apreciada por el sentenciador de acuerdo a las reglas de la sana crítica, expresando en el fallo las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime, tomando en especial consideración, en general, la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que dicho examen lo conduzca lógicamente a la conclusión que lo logre convencer. Todo lo acá dicho es sin perjuicio alguno de los apercibimientos legales que en materia probatoria contempla el código del ramo, los que se harán efectivos, de ser el caso, algo que no contradice a la sana crítica.

SEGUNDO: Que en el ejercicio señalado en el considerando anterior, esto es, la valoración de la prueba, este juzgador debe ceñirse a los hechos a probar fijados en la respectiva audiencia preparatoria de fecha 29 de julio de 2022, ya aludidos en la parte expositiva del presente fallo. No obstante, es necesario efectuar, antes que todo, la aclaración que se señalará a continuación. En efecto, se demanda de autodespido por parte de la trabajadora de autos, el cual habría ocurrido, según su relato, el día 17 de febrero de 2022. En caso de ser esto efectivo, sea que se acceda o no a declarar que el despido indirecto resultó procedente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 en relación con el 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo, la relación laboral habría terminado aquel día, el 17 de febrero de 2022, ya sea porque en el mismo la demandante principal y demandada reconvenional de autos logró autodespedirse conforme a Derecho o porque se reputa aquel acto como simple renuncia si es que no se accede a la demanda de despido indirecto, en cumplimiento esto último de lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 171 del Código del Trabajo. Sin embargo, la



empresa demandada principal y demandante reconvenional afirma que nunca les llegó la carta respectiva y que nunca fueron notificados del autodespido, por lo que la relación laboral, que comenzó el 02 de marzo del año 2009, aún no habría terminado, lo que los facultaría para interponer demanda reconvenional de desafuero.

TERCERO: Que, en efecto, los fueros laborales dispuestos en el código del ramo tienen su razón de ser mientras el trabajador respectivo esté ligado al empleador, precisamente a través de un contrato de trabajo. Una vez concluido el mismo, por cualquier causa que sea, pierde el fuero su razón de existencia, ya que está establecido como una limitación a la potestad patronal, específicamente a la de poner término al contrato de trabajo, debiendo solicitar autorización judicial si estima que se da una causal de desvinculación. Pues bien, en la especie sólo se analizará prueba respecto de los hechos a probar relativos al desafuero demandado reconvenionalmente si se estima que el contrato de trabajo entre las partes del presente juicio no ha terminado, o sea, si no se cumplió por parte de la trabajadora lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 171, en relación con el 162, ambos del Código del Trabajo, esto es, la comunicación de la decisión de autodespedirse en la forma y oportunidad señalados en la última disposición, ya sea que se acceda a la demanda de despido indirecto o ya sea que se repute el mismo como renuncia en virtud de lo preceptuado en el inciso quinto de aquel artículo 171. En ambos casos el contrato de trabajo de la especie habría terminado el día 17 de febrero de 2022 y una demanda de desafuero, destinada a exonerar a la trabajadora en cuestión, sería del todo inoficiosa y, además, improcedente. Eso es lo primero que se debe dilucidar, antes que todo. Pues bien, aquellos puntos de prueba, relativos a la demanda reconvenional de desafuero, son los números 5 y 7, que sólo serán analizados si se dilucida que al 17 de febrero de 2022 el contrato de trabajo entre ambas partes no se terminó, de la manera ya explicada.

CUARTO: Que el documento N° 1 de la parte demandante principal y demandada reconvenional, da cuenta que se cumplieron todas y cada una de



las formalidades y plazos establecidos en los tres primeros incisos del artículo 162 del Código del Trabajo, que son aquellos imperativos exigibles a un trabajador. En efecto, se envió carta certificada el mismo día de la separación de la trabajadora, al domicilio señalado en el contrato, enviándose además copia a la Inspección del Trabajo para su registro conforme al inciso tercero de la disposición ya citada. Respecto del domicilio que se señala en el contrato respectivo, si bien no se rindió el contrato original como prueba documental, sí se rindieron anexos del mismo, que logran modificar aquel contrato a través de todo lo que allí se señala, incluso el domicilio de la empleadora, entendiéndose que se actualiza el mismo en virtud de aquellos anexos, los que fueron incorporados como prueba instrumental por la parte demandante principal y demandada reconvenzional, específicamente como documento N° 7. Pues bien, el domicilio de la empleadora señalado en el último anexo coincide con aquel indicado en la carta de autodespido de fecha 17 de febrero de 2022, esto es: “Camino a Romeral Km. 07, comuna de Romeral”. El artículo 162 del Código del Trabajo no exige más formalidades que las allí dispuestas, por lo que, tanto el despido indirecto, si se accede a la demanda relativa al mismo, o la renuncia si es que no se accede a la misma – en caso que opere el inciso quinto del artículo 171 del código del ramo–, tienen el mérito de poner término a la relación laboral el mismo día, esto es, el 17 de febrero de 2022, siendo no sólo inoficiosa, sino que derechamente improcedente la demanda de desafuero destinada a obtener autorización judicial para desvincular a una ex trabajadora que ya no se encuentra vinculada laboralmente a la empresa demandante reconvenzional, por lo que se rechazará la misma en la parte resolutive del presente fallo.

QUINTO: Que, de esta manera, si se cumplen las formalidades y plazos, por parte del trabajador, establecidos en los tres primeros incisos del artículo 162 del Código del Trabajo, bastan para que opere la desvinculación –sea por autodespido o por renuncia, según el caso, como ya se explicó–, aunque el ex empleador afirme que nunca le llegaron copias de la misiva de despido indirecto. Pensar en contrario haría que bastara que un empleador niegue que una carta certificada ha llegado a su domicilio para prolongar artificialmente



la vigencia de la relación laboral, bastando su sola voluntad para aquello, algo que, como conclusión, sería absurdo y contrario al principio pro-operario. A mayor abundamiento, y en el mejor de los casos para un empleador, si se cumplen todas las formalidades de los tres primeros incisos del artículo 162, la recepción de la respectiva comunicación, por parte de aquél, resulta ser una presunción simplemente legal que favorece al trabajador pero que podría ser desvirtuada por el empleador a través de prueba en contrario. Sin embargo, la demandada principal y demandante reconvenional no ha rendido prueba alguna destinada a desvirtuar dicha presunción. En efecto, de su prueba documental nada se puede extraer en ese sentido, ya que los documentos que van del 1 al 5, el 7 y el 11 sólo dan cuenta de la situación previsional de la trabajadora, el documento 8 entrega información sobre la actual directiva del Sindicato N° 1 de la empresa en cuestión, el N° 9 sobre autorización de la gerencia para votar por el mismo en dependencias de la empresa y el N° 10 incluso entrega algunas luces sobre la decisión de desvincularse de la propia trabajadora. Por su parte, si bien el documento N° 6 atestigua que se dejó constancia ante la Inspección del Trabajo que la trabajadora dejó de concurrir a trabajar –“sin causa justificada” se señala en la misma–, no logra probar que la carta de despido indirecto de 17 de febrero de 2022 no llegó a dependencias de la empresa demandada principal y demandante reconvenional. Por otro lado, ninguno de sus testigos afirma que esa misiva no fue remitida a la misma, limitándose a señalar sólo que la trabajadora en cuestión dejó de ir a cumplir con sus funciones, tanto laborales como sindicales, de un día para otro, nada más. Lo mismo sus oficios, no logran probar nada respecto de lo afirmado por Viña Apaltagua Limitada en cuanto a no haber recibido la carta de autodespido suscrita por doña María de los Ángeles Pérez, como tampoco lo logra, por cierto, la prueba confesional solicitada por la primera, la que sólo ratifica lo afirmado por la segunda en su demanda, en cuanto que envió dicha comunicación por carta certificada como se lo ordena la ley.

SEXTO: Que, dilucidado lo anterior, que el término de la relación laboral se produjo, en cualquier caso, el día 17 de febrero de 2022, cabe



ahora comenzar a analizar prueba respecto de los hechos a probar fijados en la audiencia preparatoria, excepto aquellos señalados al final del considerando tercero, esto es, los números 5 y 7, por las razones expresadas en los considerando segundo, tercero, cuarto y quinto de la presente sentencia. En efecto, respecto del punto de prueba N° 1, “Remuneración percibida por la trabajadora al momento del término de la relación laboral o el promedio de las últimas tres remuneraciones en el caso de ser variables”, el documento N° 6, liquidaciones de sueldo, dan fe de lo afirmado en la demanda en cuanto a este hecho objeto de prueba. Así las cosas, siendo variable la remuneración de la trabajadora demandante principal de autos, el promedio de las últimas tres en conformidad a lo preceptuado en el artículo 172 del Código del Trabajo es efectivamente \$690.332.- (seiscientos noventa mil trescientos treinta y dos pesos), cantidad que se tendrá como base de cálculo si es que se accede a alguna de las indemnizaciones y prestaciones demandadas por dicha trabajadora.

SÉPTIMO: Que respecto del hecho a probar N° 2, “Efectividad que la trabajadora ostentaba el cargo de presidenta del Sindicato de Trabajadores N° 1 Empresa Viña Apaltagua Limitada al día 17 de febrero del 2022. En lo efectivo, hechos y circunstancias que lo determinen, y en su caso, el período de fuero de que gozaría dicha trabajadora en caso de ser efectivo lo anterior”, toda la prueba testimonial, de ambas partes, reconoce este hecho, como asimismo ambas pruebas confesionales, hecho que no es sino plenamente ratificado por el documento N° 5 de la parte demandante principal y demandada reconventional, Certificado N° 606/2022/22 de fecha 7 de marzo de 2022. Así las cosas, se logra acreditar el punto de prueba en cuestión.

OCTAVO: Que ahora toca analizar el punto de prueba N° 3, “Efectividad que, a la fecha del término de la relación laboral, las cotizaciones de seguridad social se encontraban debidamente pagadas. En lo efectivo, documentos que lo acrediten, hechos y circunstancias”. Pues bien, ya se ha determinado la fecha del término de la relación laboral, en el considerando cuarto específicamente, siendo tal día el 17 de febrero de 2022. Cabe ahora determinar si a ese preciso día, y no otro, se encontraban impagas algunas de



las imposiciones de seguridad social que, por disposición del artículo 58 del Código del Trabajo, está obligado el empleador a declarar su existencia, a descontarlas de las remuneraciones brutas y a enterarlas en cada una de las respectivas instituciones. Pues bien, los documentos de la parte demandante principal números 2, 3 y 4 logran acreditar que efectivamente existen todas las lagunas previsionales que se afirman en su libelo; tanto las relativas a AFP Provida, correspondientes a junio de 2015, mayo y junio de 2018, noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022; las relativas a FONASA, correspondientes a junio, julio, octubre y noviembre de 2018, noviembre de 2019, noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022; y las relativas a AFC Chile, correspondientes a mayo y junio de 2018, mayo, noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022. Ahora, si bien la empresa demandada principal acompañó certificados de pago de cotizaciones previsionales, que son sus documentos números 1 al 5, dichos instrumentos son de fecha posterior al del despido indirecto de la trabajadora, por lo que no tienen el mérito de desvirtuar la recién referida prueba instrumental de la parte demandante principal y demandada reconvencional. Pero más decisivos aún resultan ser los documentos números 7 y 11 de la propia demandada principal, que dan cuenta de haberse pagado por ésta cotizaciones correspondientes a AFP y cesantía, devengadas en mayo y junio de 2018, recién el día 29 de marzo de 2022, es decir, con casi 4 años de atraso.

NOVENO: Que, por otra parte, ambos testigos de la parte demandante principal dan cuenta que la empresa tenía un historial de cotizaciones impagas, no sólo de la trabajadora de autos, sino en general. Incluso la testigo, Sra. María Concha, en su calidad de jefa de contabilidad de la empresa demandada principal, señala que las cotizaciones impagas se debían a un ingente desorden administrativo y que ella advirtió de esta situación. Dicha testigo trabajó en esta empresa hasta mayo de 2022, cuando el gerente general ya era don Tomás Larraín. Por otro lado, esta situación es reconocida por dos testigos de la propia demandada principal, señores Fidel Salinas y Lorena Sepúlveda, pero precisan que estos sucesos, sobre cotizaciones impagas, ocurrieron en la gerencia general anterior. Incluso la Sra. Sepúlveda,



al ser concontrinterrogada, señala que los muchos autodespidos que ha habido en la empresa se han debido a las muchas lagunas previsionales que mantenían dichos trabajadores. A su vez, el representante legal de aquella empresa, el referido Sr. Larraín, al momento de absolver posiciones, no desconoce expresamente esta situación, pero también aclara que durante su propia gestión como gerente general, que se inició el 8 de julio de 2021, las cotizaciones previsionales de todos los trabajadores de la empresa se pagan oportunamente, aunque preguntado específicamente por las correspondientes a enero de 2021, se limita a señalar que él da instrucciones a los distintos departamentos pero no puede asegurar que se hayan pagado. La declaración del referido absolvente entra en franca contradicción con la información entregada por los documentos números 7 y 11 de la propia demandada principal y demandante reconvenzional, como se analizó al final del considerando anterior, existiendo al día 29 de marzo de 2022 deudas previsionales que se arrastraban desde el 2018, por lo que aquella absolución de posiciones no resulta creíble, al menos no en cuanto a que, al día del despido indirecto de la trabajadora de autos -17 de febrero de 2022-, la empresa haya estado completamente al día en relación a dichos pagos.

DÉCIMO: Que, de acuerdo a lo señalado en los dos considerandos anteriores, octavo y noveno, es dable concluir que al momento del término de la relación laboral de la especie, esto es, al 17 de febrero de 2022, no se encontraban pagadas las cotizaciones de AFP, salud y cesantía que aparecen como morosas en los documentos del 2 al 4 de la actora, lo que claramente configura un incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato a la empleadora. La declaración y pago íntegro de las cotizaciones previsionales, sobre todo si se descontaron de las remuneraciones brutas, es una de las obligaciones más importantes que tiene un empleador, parte fundamental del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, por lo que su incumplimiento acarrea la verificación de la causal contenida en el numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, sobre todo si dichos incumplimientos son más de uno, lo que en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del mismo cuerpo legal, faculta plenamente a un trabajador a



poner término al contrato de trabajo a través de un despido indirecto. De esta manera, en la especie dicho autodespido se encuentra ajustado a Derecho de acuerdo al parecer de este sentenciador. A mayor abundamiento, respecto de lo señalado por dos de los testigos de la parte demandada principal y lo no desconocido por el representante legal de la misma, como absolvente –al momento de ser conainterrogado este último–, como se expresó en el considerando anterior, en la parte de sus declaraciones relativa a que si bien existían cotizaciones impagas, esta situación ya no se daría en la gestión de la gerencia general actual, esta diferenciación, artificial a juicio de esta sentenciador, no le empece a la trabajadora de autos, la que no puede resultar perjudicada por el desorden administrativo de su empleadora, haya ocurrido bajo la gestión de la gerencia general que haya ocurrido. Y es artificial por cuanto en ninguna parte del Código del Trabajo se contempla alguna causal de este tipo que exima a un empleador de sus obligaciones, sobre todo cuando el mismo es una misma persona jurídica.

UNDÉCIMO: Que cosa distinta, pero relacionada con lo analizado en los tres considerandos anteriores, octavo, noveno y décimo, es determinar si en el caso de autos existe nulidad del despido o no. Primero que todo, se debe aclarar, y la jurisprudencia nacional se encuentra bastante conteste en aquello, que la referida sanción, aplicable al empleador en virtud de lo preceptuado en el artículo 162 del Código del Trabajo, es procedente en los casos de despido indirecto, entre otras razones porque su inciso quinto habla de “despido”, sin distinguir, no siendo lícito al intérprete hacerlo, excluyendo al despido indirecto. Habiendo dilucidado lo anterior, este adjudicador se remitirá íntegramente a la prueba analizada en los tres considerandos anteriores, octavo, noveno y décimo, estimando que se cumpliría en el caso de autos la hipótesis contenida al final del inciso quinto de la disposición citada, esto es, que habría nulidad del despido, pero con la precisión que se formulará a continuación. El artículo 162 recién aludido establece en su inciso sexto la posibilidad para el empleador de convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que en la especie ha ocurrido, como dan cuenta los documentos números 5 y 7 de la parte



demandada principal. Si bien dicho inciso sexto señala que, además, se debería comunicar aquello al trabajador, este juzgador estima que esto último no es un requisito que perfeccione la convalidación, bastando para ello que el empleador pague la totalidad de las cotizaciones adeudadas, teniendo la carta certificada una finalidad más bien informativa. Ahora bien, convalidado el despido, indirecto en este caso, se enerva totalmente la nulidad dispuesta en el inciso quinto de la misma disposición, no surtiendo sus efectos, por tanto, lo preceptuado en el inciso séptimo de dicho artículo 162. De esta manera, no se accederá a lo demandado por concepto de nulidad del despido, al entender que el mismo se ha convalidado.

DUODÉCIMO: Que, ahora respecto del hecho objeto de prueba N° 4, “Efectividad que al término de la relación laboral la demandada haya otorgado los feriados legales y/o proporcionales que le correspondían a la trabajadora demandante. En lo efectivo, hechos y circunstancias que lo determinen, o en caso que se hayan pagado, documentos que lo acrediten”, la carga de probarlo es de la empleadora, de acuerdo a lo que se señalará a continuación. Al no existir regla especial en el Código del Trabajo sobre onus probandi, hay que acudir a las normas de derecho común. En efecto, es el artículo 1.698 del Código Civil el que la contiene, disponiendo que quien alega la existencia de una obligación es quien debe probarla y una vez hecho esto, quien alega la extinción de la misma es quien debe acreditar esto último. Pues bien, el otorgamiento de los feriados legales y/o proporcionales de los que habla el presente punto de prueba son una obligación que emana del contrato de trabajo, cuya existencia es un hecho pacífico, por lo tanto no es necesario probarlo ni probar aquéllas. De esta manera, incumbe ahora a la empleadora acreditar que dicha obligación que le impone la ley se extinguió, precisamente por haberla cumplido. Pues bien, ninguna de su prueba documental se refiere al tema, como podría por ejemplo el haber acompañado algún registro de vacaciones de la trabajadora de autos u otro instrumento que dé cuenta que no le corresponden los derechos contemplados en el artículo 73 del código del ramo. Tampoco sus testigos se refieren al tema, ni su confesional por ella solicitada, ni ninguno de los oficios



que pidió. Sin embargo, y a mayor abundamiento, es la parte demandante principal y demandada reconvenional la que logra acreditar las afirmaciones contenidas en su libelo relativas a estos conceptos demandados, esto a través de su documento N° 8, por un lado, como también a través de la prueba exhibicional por ella solicitada, haciendo este adjudicador, en este acto, efectivo el apercibimiento contenido en el numeral 5) del artículo 453 del Código del Trabajo, por no haber exhibido la ex empleadora los documentos solicitados, relativos a este tema, los que legalmente debería haber tenido en su poder, de manera injustificada. Así las cosas, se accederá a lo demandado por aquellos conceptos, esto es, tanto feriado legal como proporcional, a lo que se suma el feriado progresivo al que también tenía derecho en razón de la duración de la relación laboral, siendo esto último un hecho pacífico.

DÉCIMO TERCERO: Que, como se señaló en el considerando tercero, en relación con lo expresado en los considerandos cuarto y quinto, no será necesario analizar los puntos de prueba números 5 y 7, por lo que corresponde ahora hacerlo respecto del hecho a probar N° 6, “Efectividad que al mes de marzo del presente año la demandada reconvenional gozaba de fuero sindical. En lo efectivo, hechos y circunstancias que lo determinen”. Pues bien, se rindió prueba instrumental por parte de la demandante principal que acredita que a dicho mes gozaba la misma de fuero sindical. En efecto, en su documento N° 5, Certificado N° 606/2022/22, emitido con fecha 7 de marzo del año 2022 por la Dirección del Trabajo, figura la actora como presidenta del Sindicato N° 1 de trabajadores de Viña Apaltagua Limitada. Por otro lado, de su prueba confesional por ella solicitada, se desprende la misma conclusión, ya que el representante legal de la empresa demandada, absolviendo posiciones, declara que la actora era presidenta de dicho sindicato hasta que hubo una nueva votación pedida por el mismo, esto el día 18 de marzo de 2022, momento en que se habría elegido don Roberto Paredes como presidente. Este último declaró como testigo y reafirma la existencia de este proceso eleccionario y que antes que él era María de los Ángeles Pérez la presidenta de dicho sindicato. Los demás testigos, de ambas partes, coinciden en que el cargo de la actora era la de presidenta y que



ejerció el mismo hasta que dejó de trabajar en Viña Apaltagua. Por otro lado, la parte demandada principal y demandante reconvenional, a través de su documento N° 8, logra demostrar que el Sr. Roberto Paredes fue elegido como presidente del sindicato en cuestión el día 14 de marzo de 2022. Así las cosas, es aplicable en el caso de autos lo dispuesto en el inciso primero del artículo 243 del Código del Trabajo, durando el fuero sindical de la trabajadora de marras, por lo menos hasta el día 14 de septiembre de 2022, no dándose en la especie ninguna de las hipótesis que podrían excluirla de la extensión de seis meses posteriores a la cesación de su cargo indicadas en la disposición citada, ni censura de la asamblea, ni abandono por sanción impuesta por tribunal competente, ni renuncia al sindicato ni término de la empresa. En el caso específicamente de la renuncia, ésta se debería dar en términos formales, algo que todos los testigos de la parte demandada principal y demandante reconvenional señalan que no se dio, que simplemente dejó de concurrir, sin saber el motivo, y que debido a eso los afiliados decidieron llamar a una nueva votación.

DÉCIMO CUARTO: Que se podría pensar que la compensación o lucro cesante por fuero sindical, demandado por la actora, Sra. Pérez, en principio no procedería por cuanto dicho fuero es una prerrogativa del trabajador que tiene calidad de dirigente o director sindical, la que debe ser respetada de manera irrestricta por los empleadores, no pudiendo estos últimos poner fin a una relación laboral con aquél sin el respectivo desafuero o autorización judicial. Se podría pensar que sólo en esos casos, en que la desvinculación es ejercida directamente por el empleador, irrespetando el fuero laboral respectivo, procede aquella compensación o lucro cesante, no así en el autodespido, que sería una decisión que toma el propio trabajador aforado. Sin embargo, el despido indirecto no es una renuncia. De hecho se realiza de manera prístina esta distinción en el propio artículo 171 del Código del Trabajo, al señalar que sólo si se rechaza por el tribunal una demanda de autodespido, se reputará el mismo como renuncia, sólo en ese caso, no antes. El despido indirecto, si se cumplen las causales legales que lo permiten, es una situación en la que el trabajador se ve forzado por el propio



empleador a terminar el vínculo que los une, contraria al principio de estabilidad en el trabajo, que es protegido precisamente por los distintos fueros laborales, entre ellos el sindical. Este razonamiento ha sido adoptado por la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, conociendo de recursos de unificación, entre los cuales se puede citar el fallo recaído en causa Rol de dicha excma. corte y de dicha materia N° 2.405-2018, de 1° de julio de 2019, decisión que va en la línea jurisprudencial que asimila el despido indirecto a cualquier otra exoneración cursadas por los propios empleadores, en todas las materias. Este adjudicador comparte plenamente el criterio adoptado por nuestro máximo tribunal.

DÉCIMO QUINTO: Que, no obstante todo lo hasta acá dicho respecto de la compensación o lucro cesante demandado por haber ocurrido un despido indirecto de una trabajadora con fuero sindical vigente, no compartimos el cálculo del período a indemnizar propuesto por ella en su libelo. En efecto, el artículo 243 inciso primero de nuestro código laboral es bastante claro al señalar que el fuero sindical dura hasta seis meses después de haber cesado en el cargo respectivo, sea por la razón que sea que se haya cesado en el mismo. En la especie dicha cesación ocurrió el 14 de marzo de 2022, cuando asumió un nuevo presidente y una nueva directiva. Por lo tanto, es incorrecto pensar que se debe compensar hasta el término del período que, eventualmente, hubiese detentado la actora el cargo de presidenta del sindicato, ya que aquello es un hecho incierto y no se encuentra acorde a la regla dispuesta en el citado inciso primero del artículo 243 del Código del Trabajo. De esta manera, se deben compensar las remuneraciones que se hubiesen devengado hasta el día 14 de septiembre de 2022, contadas desde el 17 de febrero del mismo año, lo que equivale a seis meses y 27 días de remuneraciones, cantidad que en total asciende a \$4.763.291.- (cuatro millones setecientos sesenta y tres mil doscientos noventa y un pesos).

DÉCIMO SEXTO: Que corresponde ahora abocarse al último hecho a probar, el N° 8, Efectividad de ser procedente el pago de las prestaciones e indemnizaciones cobradas en la demanda, en lo efectivo, monto y naturaleza de cada una”. Se revisarán todos los conceptos demandados, salvo aquellos



que ya han sido zanjados en considerandos anteriores, como son los distintos feriados demandados y la compensación del fuero, que ya han sido determinados. De esta manera, corresponde analizar si proceden la indemnización por años de servicios, la sustitutiva de aviso previo, el recargo del 50% de la primera, las remuneraciones post despido hasta la convalidación del mismo y las cotizaciones de seguridad social supuestamente impagas. Pues bien, habiéndose determinado que el despido indirecto de la actora fue por ella cursado conforme a Derecho, por la causal imputable al empleador contenida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, se debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 171 del mismo cuerpo legal, por lo que proceden los tres primeros conceptos señalados en el presente considerando, esto es, la indemnización por años de servicio, en razón de los 12 años trabajados, ascendente a \$7.593.652.- (siete millones quinientos noventa y tres mil seiscientos cincuenta y dos pesos), contemplada en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo; el recargo del 50% de esta última, por un monto ascendente a \$3.796.826.- (tres millones setecientos noventa y seis mil ochocientos veintiséis pesos), de acuerdo a lo dispuesto en aquel artículo 171; y la indemnización contemplada en el inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, sustitutiva del aviso previo, por un monto ascendente a \$690.332.- (seiscientos noventa mil trescientos treinta y dos pesos). Claramente se tuvo como base de cálculo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del código del ramo, la cantidad determinada en el considerando sexto de la presente sentencia. Por cierto se deben aplicar sobre dichas cantidades los intereses y reajustes que disponen los artículos 63 o 173, según corresponda, del Código del Trabajo.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, ahora bien, en razón de lo expresado en el considerando undécimo del presente fallo, cuyo análisis probatorio y razonamiento posterior se dan por enteramente reproducidos para los efectos de lo acá reflexionado, en el presente considerando, es que no se accederá a lo demandado por los conceptos que aún no se revisaban, esto es, las remuneraciones post despido hasta la convalidación del mismo y las



cotizaciones de seguridad social supuestamente impagas. En efecto, habiendo la empresa empleadora convalidado el despido indirecto, poniéndose al día en las deudas previsionales –que mantenía con la trabajadora– con posterioridad al mismo, no corresponde acceder a ninguno de los acá referidos conceptos.

DÉCIMO OCTAVO: Que, a modo ya de corolario lógico, cerrando el tema de la sana crítica abierto en el considerando primero de la presente sentencia, se desestiman todos los medios de prueba a los que no se hizo alusión expresa a lo largo de este fallo, por considerar que no aportan nada extra a los medios de prueba que sí se analizaron. En efecto, los primeros, los medios de prueba que no se analizaron, no lograron otorgar mayores luces a fin de formar convicción en este adjudicador acerca de los hechos de esta causa, y por esa razón se desestiman.

Y teniendo presente lo dispuesto en las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, especialmente en sus artículos 1° y ss., 58, 63, 73, 160 N° 7, 162, 163, 171, 172, 173, 174, 243, 420, 423, 425 y ss., 446 y ss., 453, 454, 456, 458 y 459; en el artículo 1.698 del Código Civil; y en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil; se resuelve:

I.- **HA LUGAR** a la demanda de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, incoada por doña **María de los Ángeles Pérez Cáceres**, cédula nacional de identidad N° **15.802.939-1**, en contra de **Viña Apaltagua Limitada**, rol único tributario N° **99.540.460-5**, declarándose que el despido indirecto ocurrido el 17 de febrero de 2022 se ajustó a Derecho, esto por haber incurrido la empleadora en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato, al mantener hasta dicha fecha sendas deudas previsionales, tal cual se expresó en el considerando décimo de la presente sentencia. Asimismo, se declara que a la fecha de la desvinculación, la referida trabajadora gozaba de fuero sindical, al tenor de lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, en su calidad de presidenta del Sindicato N° 1 de trabajadores de Viña Apaltagua Limitada. En consecuencia, se condena a la empresa demandada, ya individualizada, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:



a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por **\$690.332.-** (seiscientos noventa mil trescientos treinta y dos pesos);

b) Indemnización por años de servicio, en razón de 12 años trabajados, por **\$7.593.652.-** (siete millones quinientos noventa y tres mil seiscientos cincuenta y dos pesos);

c) Incremento legal del 50% de esta última, por **\$3.796.826.-** (tres millones setecientos noventa y seis mil ochocientos veintiséis pesos), extras;

d) Compensación del fuero sindical por **\$4.763.291.-** (cuatro millones setecientos sesenta y tres mil doscientos noventa y un pesos);

e) Feriado legal, período marzo de 2020 a marzo de año 2021, se adeudan 4 días, por lo que dicho concepto asciende a **\$161.077.-** (ciento sesenta y un mil setenta y siete pesos);

f) Feriado proporcional, correspondiente al período que va de marzo de 2021 al 17 de febrero de 2022, por la suma de **\$469.809.-** (cuatrocientos sesenta y nueve mil ochocientos nueve pesos);

g) Feriado progresivo, por 3 días, por la cantidad de **\$115.055.-** (ciento quince mil cincuenta y cinco pesos);

h) Todos estos montos deberán ser reajustados y devengarán intereses de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

II.- NO HA LUGAR a la demanda de nulidad del despido deducida por doña **María de los Ángeles Pérez Cáceres**, cédula nacional de identidad N° **15.802.939-1**, en contra de **Viña Apaltagua Limitada**, rol único tributario N° **99.540.460-5**, en vista de las razones expresadas en el considerando undécimo del presente fallo.

III.- NO HA LUGAR a la demanda reconvenional de desafuero laboral interpuesta por **Viña Apaltagua Limitada**, rol único tributario N° **99.540.460-5**, en contra de su ex trabajadora, doña **María de los Ángeles Pérez Cáceres**, cédula nacional de identidad N° **15.802.939-1**, en virtud de lo reflexionado en los considerandos segundo, tercero, cuarto y quinto de la presente sentencia.



IV.- No se condena en costas a la empresa demandada principal y demandante reconvenicional por no haber sido completamente vencida en el presente juicio, al no haberse acogido la nulidad del despido deducida por su ex trabajadora, la demandante principal y demandada reconvenicional de autos, y por haber tenido motivos plausibles para litigar en cuanto a su demanda reconvenicional.

Notifíquese a ambas partes a través de sus abogados, a los correos electrónicos por ellos señalados en autos.

RIT N° O-20-2022.

RUC N° 22-4-0396719-3

Resolvió don JULIO JAVIER CÁCERES NIKOLAY, Juez Suplente del Trabajo del Primer Juzgado de Letras de Santa Cruz.

