

**SENTENCIA.**

**PROCEDIMIENTO: APLICACIÓN GENERAL.**

**MATERIA: DESPIDO INDIRECTO, SANCIÓN DE NULIDAD Y COBRO DE PRESTACIONES.**

**DEMANDANTE: GONZALO ANDRÉS CÁCERES SEGURA.**

**DEMANDADO: COMITÉ DE AGUA POTABLE RURAL EL CERRILLO CASAS VIEJAS DE LA COMUNA DE RÍO CLARO REPRESENTADO LEGALMENTE POR MARÍA CRISTINA MORALES MUÑOZ.**

**RIT O – 157 – 2021.**

**RUC N° 21-4-0331161-5**

**En Talca a veintiuno de marzo del año dos mil veintidós.**

**VISTO.**

**Individualización de las partes litigantes.** Que son partes en este juicio en calidad de demandante don Gonzalo Andrés Cáceres Segura, cedula de identidad N°12.653.413-2, trabajador, domiciliado en Parcela N°32 sector El Cerrillo, Cumpeo de la comuna de Río Claro, representado en juicio por el abogado don Juan Andrés Iriarte Ávila y como parte demandada Comité de Agua Potable rural El Cerrillo Casas Viejas de Cumpeo de la comuna de Río Claro, Rut N°75.652.500-K, persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, representado legalmente por doña María Cristina Morales Muñoz, cedula de identidad N°10.565.011-6, se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en el sector El Cerrillo sin número Cumpeo de la comuna de Río Claro, representado judicialmente por el abogado don Fernando Alejandro Varas Acuña.

**De la demanda, sus fundamentos y pretensiones.** Que la demandante antes individualizada fundó su demanda, en los antecedentes de hecho y de derecho que se exponen. Que con fecha 1 de enero de 2019 se celebró y formalizó mi contrato de trabajo con la demandada, en virtud del cual comencé a desempeñarme como operador de servicio de agua potable para ésta última. Este primer contrato fue pactado a plazo fijo y tendría vigencia hasta el día 31 de marzo de 2019, luego de lo cual, con fecha 1 de abril del mismo año, suscribí un anexo de contrato en el cual se acordó que el mismo sería de carácter indefinido. Las labores para las cuales se me contrató eran desarrolladas generalmente en los establecimientos de abastecimiento de agua potable del Comité, a saber copa de agua y motobombas, ubicados en el sector de " El Cerrillo" de la comuna de Río Claro, un par de kilómetros al oriente del pueblo de Cumpeo. Producto de las labores ejecutadas para la demandada, debía además trasladarme hacia otros espacios físicos dentro del mismo sector, principalmente en lugares en que existe red de agua potable y cañerías que distribuyen el servicio por la zona, así como también a domicilios particulares de usuarios de la red a requerimiento de la



presidenta del Comité. Los servicios contratados y desempeñados regularmente, consistían en realizar mantenimiento de las cañerías, monitorear los niveles de agua, hacer funcionar el sistema de moto bomba las veces que el servicio lo requiriese, vigilar y velar por el funcionamiento del sistema en su globalidad, efectuar reparaciones, labores de limpieza, asesorar a medidores particulares, revisión de instalaciones, entre otras que se detallan en la cláusula séptima de mi contrato de trabajo, labores que eran supervisadas e instruidas por la representante legal del Comité, doña María Cristina Morales. En cuanto al contrato de trabajo pactado, debido al anexo firmado con fecha 1 de abril de 2019, este era de carácter indefinido.

En cuanto a la jornada de trabajo, en la cláusula quinta de mi contrato de trabajo se dejó constancia de lo siguiente: "De la duración y distribución de la jornada de trabajo. De conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, pueden quedar excluidos de la limitación de jornada de trabajo, esto es, de las 45 horas semanales, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata". Sin perjuicio de lo anterior, si bien en la realidad de los hechos no me encontraba obligado a registrar mi asistencia diaria, producto de un acuerdo adoptado con la empresa en dicho sentido, lo cierto es que debía reportar mi trabajo continuamente a mi jefatura directa, doña María Cristina Morales Muñoz. Cada una de las labores y tareas realizadas que se me encomendaban en mi condición de operario de agua potable debían ser informadas a ella. La prestación de servicios era continuamente autorizada y visada por la Sra. Morales, quien ejercía una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollaban mis labores. Un ejemplo de lo anterior, es que, si había que comprar cualquier tipo de material o pieza necesaria para desempeñar mi cargo o reparar algo, dichas adquisiciones debían ser siempre autorizadas por la representante legal de la demandada, pues si no se hacía de esa forma, aun en casos de emergencias, esta se disgustaba y nos regañaba por no haber pedido su autorización previa o por no haberle avisado.

Pese a no encontrarme obligado a registrar formalmente mi asistencia en "un libro", lo cierto es que no gozaba de autonomía laboral para el desarrollo de mis funciones, pues no tenía facultades para definir dónde, cuándo ni cómo trabajar, así como tampoco reportaba únicamente mis resultados a la empresa, sino muy por el contrario: tanto mi persona, como también el funcionario administrativo del Comité, estábamos en constante fiscalización y supervisión por parte de la Sra. Morales, debiendo realizar nuestras funciones diaria y continuamente, pues los servicios contratados requerían estar en constante atención de los requerimientos, instrucciones y sobre todo autorizaciones dadas por mi jefatura para poder desempeñarlos. Dependían también directamente de las contingencias a las cuales se nos ordenaba asistir diariamente (fallas, reparaciones o monitoreo de equipos), o bien de los requerimientos de los usuarios de la red de agua potable del sector que eran solicitados al Comité, por intermedio de su presidenta.



Respecto a la remuneración convenida, de conformidad a lo pactado en la cláusula tercera de mi contrato de trabajo, esta se componía únicamente de un sueldo base, más gratificación legal, que debía pagarse según lo establecido en el artículo 47 del Código del Trabajo, y que según el tenor de la cláusula décimo quinta de mi contrato, debía ser en una proporción no inferior al 30% de utilidades anuales; obligaciones que, por cierto, nunca se cumplieron en forma debida durante toda la vigencia de la relación laboral, punto sobre el cual ahondaremos más adelante. A lo anterior, se debe sumar lo percibido por conceptos de asignaciones familiares, de movilización y de colación, respectivamente. En cuanto a la oportunidad del pago, estas se pagarían mensualmente, por períodos vencidos, hasta el último día hábil de cada mes.

De los hechos que motivaron el término de la relación laboral por despido indirecto. Incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato de trabajo.

Formalidades del término. Aviso del artículo 171 del Código del Trabajo. Con fecha 5 de abril de 2021, decidí poner término al contrato de trabajo que me unía con la demandada, atribuyendo a esta un incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato, de conformidad al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 171 del mismo cuerpo legal. A fin de cumplir las formalidades del término, procedí a despachar a mi ex empleadora el correspondiente aviso en conformidad la ley, mediante carta certificada por Correos de Chile, sucursal de la ciudad de Molina, el mismo día 5 de abril de 2021, sin perjuicio además de entregar una copia del aviso ante la Inspección del Trabajo de la misma ciudad. El contenido del aviso de término, cuya copia se acompaña al otrosí, fue el siguiente: "Junto con saludarles cordialmente, a través de la presente, y conforme a lo estipulado en el artículo 171 del Código del Trabajo, informo a ustedes que con esta fecha he decidido poner término a la relación laboral que me une con esta empresa por contrato de trabajo. Fundo esta presentación en haber incurrido el empleador en la causal de incumplimiento prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

Conforme a lo anterior, se considera como tal, los siguientes hechos:

1. - No proporcionar a mi persona como trabajador mis vacaciones o feriados legales como corresponde. En efecto, desde el inicio de mi contrato de trabajo se me deben las vacaciones de los años 2019-2020 y 2020-2021, los cuales no han sido dados por la empresa a la fecha.
2. - Pago de una remuneración inferior a la que legalmente me corresponde.

Durante todo el contrato de trabajo, esto es desde el mes de enero de 2019 y hasta la actualidad, se me ha pagado una remuneración inferior a la que legalmente me corresponde, pues ni siquiera se me paga el Ingreso Mínimo Mensual que por ley es para todo trabajador. En concreto, se me paga una



remuneración por sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Mensual, más asignaciones, lo que incumple la normativa vigente.

Esta situación me ha traído enormes perjuicios, pues siento que no se ha valorado mi trabajo y a pesar de haber sido requerida de regularizar en innumerables ocasiones, de forma verbal, la representante legal de la empresa, doña María Cristina Morales, se ha negado a hacerlo.

3. - No pago de cotizaciones previsionales como corresponde. Debido a lo que he expuesto en los puntos anteriores, durante todo el contrato de trabajo se me han pagado imposiciones en menor medida de lo legal, situación que me ha causado menoscabo y una baja en mis cotizaciones previsionales acumuladas a la fecha".

"El incumplimiento señalado me ha causado una serie de perjuicios materiales y morales, los que se traducen en la imposibilidad de continuar prestando mis servicios para la empresa en tales condiciones, por lo cual invoco esta causal de término y solicito desde ya se me haga entero pago de las indemnizaciones legales establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero y segundo del artículo 163, todos del Código del Trabajo, según corresponda, más todas aquellas prestaciones que se adeuden a la fecha". Luego, cabe hacer presente que no se efectuaron actuaciones administrativas posteriores al despido, salvo aquella necesaria para dar cumplimiento a la obligación de poner en conocimiento a la Inspección del Trabajo de la terminación del contrato con fecha 5.04.2021.

De los incumplimientos graves y reiterados de obligaciones laborales.

- No proporcionar a mi persona como trabajador las vacaciones o feriados en forma legal.

Tal y como se expuso en la carta de aviso de término, la empresa demandada no me ha otorgado los feriados legales correspondientes a las anualidades 2019-2020 y 2020-2021, respectivamente, adeudándome a la fecha la suma de 27 días por concepto de feriado legal pendiente, pese a haber requerido el goce de los mismos en forma verbal a mi jefatura directa, doña María Cristina Morales, en diversas oportunidades.

Esta situación, trae consigo que llevase más de 2 años continuos trabajados sin descanso en beneficio de la demandada, incumpléndose así en forma grave y reiterada las obligaciones que emanaban del contrato.

- Pago de una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual durante toda la vigencia de la relación laboral.

Desde el inicio de mi contrato de trabajo, tal y como se expuso más arriba, se me ha pagado una remuneración mensual inferior a la dispuesta por la Ley. En efecto, de acuerdo al tenor de la cláusula tercera de mi contrato de trabajo y con el



mérito de las liquidaciones de sueldo que se acompañan al otrosí, la remuneración que se me pagó por la demandada los primeros 3 meses de contratación, correspondía únicamente a una suma de \$144.000 por concepto de sueldo base y otras asignaciones no constitutivas de remuneración; sueldo que sería incrementado luego a \$150.500, mediante la suscripción de anexo el día 1.04.2019, cifra última que se mantendría inalterada hasta el término de mi contrato.

En consecuencia, desde el inicio de la relación laboral el Comité De Agua Potable El Cerrillo Casas Viejas ha incumplido lo dispuesto por el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, pues no ha pagado mi remuneración en la medida mínima exigida por la Ley, esto es, en el equivalente a un Ingreso Mínimo Mensual, adeudándose todas las diferencias de cálculo en mi favor que se expresarán en el petitorio de la demanda y los fundamentos de esta petición, los que deben calcularse entre lo efectivamente pagado y lo efectivamente devengado en razón de una remuneración por sueldo base no inferior a un Ingreso Mínimo Mensual, desde el mes de enero de 2019 y hasta el mes de abril de 2021, ambos inclusive.

Esta situación, me ha provocado evidentes perjuicios e incomodidades, pues se me ha retribuido el trabajo en una menor medida de lo que procede legalmente, situación que fue objeto de requerimientos de aumento de sueldo verbales y reiterados hacia la representante legal del Comité, quien se negó sistemáticamente a subir mi remuneración, aduciendo "problemas económicos", forzándome a tomar la decisión de término debido al incumplimiento grave y reiterado de tal obligación esencial.

Por otro lado, la existencia y cuantía de las obligaciones mensuales de pago que estimo incumplidas por la empresa, tienen su justificación en que la prestación de servicios desempeñada no se enmarcaba dentro de los supuestos de excepción que contempla el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, debiendo entonces presumirse que el trabajador estaba afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico (en este caso la representante legal y Presidenta del Comité, doña María Cristina Morales), ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollaban las labores, tal y como ocurría en la especie, pues era la representante legal de la demandada quien definía qué cosas se hacían, dónde se hacían y cuándo se hacían. Debido a lo anterior, era entonces obligación de la demandada pagarme un sueldo base que no fuera inferior a un ingreso mínimo mensual.

- No pago de cotizaciones previsionales de seguridad social y de salud, en la cuantía y forma preestablecida por la Ley.

La empresa demandada Comité De Agua Potable Rural El Cerrillo Casas Viejas procedió a incumplir gravemente las obligaciones del contrato de trabajo, durante toda la vigencia de la relación laboral, de forma contumaz. Ello, pues como consecuencia de no haberse pagado mis remuneraciones legales en la medida



mínima legal, se han declarado y pagado entonces montos inferiores por concepto de cotizaciones previsionales y de salud por los períodos que se indican: AFP Hábitat: por las diferencias de cálculo de la remuneración imponible de los meses de enero/2019 hasta abril/2021. FONASA: por las diferencias de cálculo de la remuneración imponible de los meses de enero/2019 hasta abril/2021 y AFC Chile: por las diferencias de cálculo de la remuneración imponible de los meses de enero/2019 hasta abril/2021. En efecto, a lo menos a la fecha en que se invocó el término del contrato por parte del trabajador, el empleador no había procedido a la declaración y pago íntegro de las cotizaciones previsionales correspondientes en los períodos singularizados precedentemente; en la cuantía que era legalmente obligatorio integrar a dichas entidades; hechos que incumplen gravemente una de las obligaciones más esenciales del contrato de trabajo.

No se realizaron reclamos administrativos en el caso de autos, salvo aquella actuación de depositar copia de la carta de despido indirecto ante la Inspección del Trabajo de la ciudad de Molina, según consta en documentación que acompaño al otrosí. Sin embargo, vale relatar a S.S. que el mismo día en que deposité copia de la carta de autodespido ante la Inspección del Trabajo, procedí a dar aviso telefónico de la situación a mi ex empleadora, tomando contacto con la empresa y señalando mi decisión. Luego de ello, el día 6.04.2021 me dirigí a las dependencias del Comité con la finalidad de entregar las llaves que tenía en mi poder a mi jefatura, encontrándome con la sorpresa que el lugar había sido cerrado con motivo de cuarentena en la comuna. Frente a ello, me decidí a llamar a doña María Cristina Morales para entregarle el manojito de llaves y esta no me contestó el teléfono. Producto de esto, me apersoné en el Retén de Carabineros del pueblo de Cumpeo para hacer presente la situación y dejar las llaves en custodia de dicha entidad. No obstante, personal policial me indicó que ellos no podían hacerse cargo de las especies. Así las cosas, el día 08.04.2021 recibí un llamado telefónico de doña María Cristina Morales en el cual me indicó que nos juntáramos para entregarle las llaves y que tratáramos de "arreglar la situación", ante lo cual respondí que mi decisión ya estaba tomada. Acto seguido, me indican que debía dirigirme a la oficina de Correos de Chile para retirar un aviso que me había enviado y que debía ser firmado por mi persona, pues con ello pretendía "resguardarse" ante cualquier escenario. Lo cierto es que le manifesté que no firmaría nada y fui a retirar la carta para conocer su contenido. Al llegar al Correo, para mi sorpresa, se trataría de una carta de aviso de despido cifrada con fecha 06.04.2021 y en ella se me imputan una serie de incumplimientos en los que se falta derechamente a la verdad por la empresa, pues no dicen relación con mis funciones contractuales y además me fueron comunicados luego de haberme auto despedido, tal y como se acreditará oportunamente. Junto con la carta venía anexado un documento denominado como "proyecto de finiquito" en el cual se me ofrecía pagar únicamente una suma por feriado legal, sin derecho a indemnizaciones.

Fundamentos del despido indirecto.



El artículo 171 del Código del Trabajo, consagra en nuestro sistema de protección laboral una verdadera modalidad del despido, que tiene por finalidad atribuir una sanción al empleador que incumple las obligaciones del contrato de trabajo, sean estas de carácter legal o bien convencional individual o colectivo.

1. - Respecto al no pago de remuneración legal en la medida mínima exigida por la Ley. El artículo 7° del Código del Trabajo dispone que contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Por su parte, el artículo 41 del Código del Trabajo dispone que: "Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo."

Seguidamente, el artículo 42 letra a) del mismo cuerpo legal prescribe que constituyen remuneración, entre otras, las siguientes cuestiones: "a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador".

Del conjunto de normas transcritas, aparece que la obligación de remunerar al trabajador es el imperativo más esencial que contrae la empresa en un contrato de trabajo; es nada más, ni nada menos, que la contraprestación en dinero que debe recibir el trabajador con causa de sus servicios prestados.

Para el legislador, la exigencia mínima de cumplir esta obligación esencial, está determinada por remunerar a todo trabajador con un sueldo base, o sueldo, que no puede ser inferior al valor determinado para el Ingreso o Mínimo Mensual (IMM)



en cada período mensual del contrato, respectivamente. Demás está decir que el Ingreso Mínimo Mensual constituye una política pública, en constante cambio y reajuste, que revestir el carácter de Ley se presume por todos conocida, de conformidad al tenor del artículo 8° del Código Civil; cuya cuantía, además, reviste el carácter de derecho irrenunciable para el trabajador, de acuerdo a lo señalado por el artículo 5° inciso segundo del Código del Trabajo.

La empresa demandada Comité De Agua Potable El Cerrillo Casas Viejas, en su condición de sujeto de derechos, no podía entonces desentenderse de esta obligación de pago de un sueldo no inferior al Ingreso Mínimo Mensual respecto de mi persona, desde el inicio de mi contrato de trabajo, pues dicho deber le era exigible durante toda la vigencia de la relación jurídica, en cada período mensual que se devengaba mi sueldo conforme a lo pactado en la cláusula tercera del mismo.

Debido a esto, estimamos que a la fecha se me adeudan los siguientes montos, por los períodos que se indican en la siguiente tabla explicativa:

Mes	Año	Sueldo base pactado	Sueldo base pagado	Valor del IMM Dif., por sueldo base adeudada	devengado en el mes
Enero	2019	\$144.000	\$288.000	\$144.000	\$144.000
Febrero	2019	\$144.000	\$288.000	\$144.000	\$144.000
Marzo	2019	\$144.000	\$301.000	\$144.000	\$157.000
Abril	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Mayo	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Junio	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Julio	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Agosto	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Septiembre	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Octubre	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Noviembre	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Diciembre	2019	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Enero	2020	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Febrero	2020	\$150.500	\$301.000	\$150.500	\$150.500
Marzo	2020	\$150.500	\$320.500	\$150.500	\$170.000
Abril	2020	\$150.500	\$320.500	\$150.500	\$170.000



Mayo 2020	\$150.500	\$320.500	\$150.500	\$170.000
Junio 2020	\$150.500	\$320.500	\$150.500	\$170.000
Julio 2020	\$150.500	\$320.500	\$150.500	\$170.000
Agosto 2020	\$150.500	\$320.500	\$150.500	\$170.000
Septiembre 2020	\$150.500	\$326.500	\$150.500	\$176.000
Octubre 2020	\$150.500	\$326.500	\$150.500	\$176.000
Noviembre 2020	\$150.500	\$326.500	\$150.500	\$176.000
Diciembre 2020	\$150.500	\$326.500	\$150.500	\$176.000
Enero 2021	\$150.500	\$326.500	\$150.500	\$176.000
Febrero 2021	\$150.500	\$326.500	\$150.500	\$176.000
Marzo 2021	\$150.500	\$326.500	\$150.500	\$176.000
Abril 2021	\$150.500	\$326.500	Adeudado (5 días)	\$57.417
Total: \$4.409.917				

Ahora bien, seguramente la demandada se defenderá en juicio señalando que, por encontrarme exento de registrar mi asistencia en un "libro" y haber sido contratado en base a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, el Comité De Agua Potable estaría exento de la obligación de pagarme un sueldo base que ascendiera, a lo menos, al monto de un Ingreso Mínimo Mensual, por aplicación de las excepciones contempladas en el artículo 42 letra a) del mismo cuerpo legislativo que ha sido referido más arriba. Sin embargo, basta para descartar eventuales defensas, hacer las siguientes precisiones: En relación a la forma en que se desarrolló la prestación de servicios para la que fui contratado y las obligaciones que se me instruyeron en mi contrato de trabajo (relatadas extensamente al inicio de esta demanda y que se podrá analizar en la etapa procesal correspondiente), creemos que mis servicios no se enmarcan en los supuestos de excepción del artículo 42 letra a) referido, pues las labores contratadas y la forma en que se desarrollaron, requerían estar a disposición de mi jefatura, continuamente, sin posibilidad de decidir dónde, cómo o cuándo realizarlas. Estas eran supervisadas, autorizadas y dirigidas, directa y continuamente, por parte de la presidenta del Comité, doña María Cristina Morales. En definitiva, la serie de incumplimientos singularizados en la tabla que precede, revisten el carácter de graves y reiterados, pues se me ha privado de un derecho esencial e irrenunciable que tiene todo trabajador, como lo es recibir un sueldo no inferior al IMM. Esta infracción a normas legales, que se entienden incorporadas al contrato de trabajo, durante los más de dos años de vigencia de la relación laboral, y a pesar de haber requerido aumentos de mi remuneración (aun cuando no era mi obligación hacerlo), constituye n por sí sola la gravedad



suficiente en los términos dispuestos por el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, que hacen que mi auto despido sea absolutamente debido y justificado.

2. - Respecto de la conducta reiterada de no declaración y pago de cotizaciones previsionales en la medida que era debida hacerlo. Tal y como lo expuse en el aviso de término dado a mi ex empleadora, se imputa al Comité De Agua Potable demandado el incumplimiento de una de las obligaciones más esenciales del contrato de trabajo, como lo es aquella de declarar y pagar oportunamente, en forma íntegra, las cotizaciones previsionales que se devengan con ocasión del contrato, hecho que además ha sido complementado en la presente demanda con otros incumplimientos de carácter contractual relacionados con dicha obligación (no pago del sueldo en la medida legal). En cuanto a la obligación de descontar las cotizaciones previsionales y enterarlas a las entidades pertinentes, el artículo 58 del Código del Trabajo dispone imperativamente que "el empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos". De la normativa transcrita se concluye que, tanto la obligación de pago íntegro y oportuno de la remuneración, como también la obligación de descontar y enterar oportunamente las cotizaciones previsionales y de salud que han sido deducidas de las remuneraciones del trabajador, son obligaciones esenciales que emanan del contrato de trabajo y que dicen directa relación el Principio Protector en materia laboral. La primera de ellas, no es nada menos que el cumplimiento de la obligación correlativa pactada en el contrato, toda vez que es el trabajador quien tiene derecho a recibir en el tiempo y forma convenidos la contraprestación acordada con el empleador. La segunda, es un gravamen de orden legal que pesa sobre las remuneraciones del trabajador, el cual debe ser descontado con la finalidad exclusiva y única de ser enterado ante el organismo previsional que corresponda junto con el aporte para el seguro de cesantía y las cotizaciones de salud.

Cabe agregar, que el hecho de permitirse por el ordenamiento legal al empleador declarar las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, y no pagarlas una vez deducidas éstas, no deja de configurar el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, ya que dicha opción representa para el legislador una forma de facilitar el cobro para las entidades administradoras y a cambio disminuir la carga accesoria de carácter pecuniario que el atraso conlleva.

3. - Respecto del incumplimiento de la obligación de otorgar feriado legal anual. De acuerdo a lo expuesto en la carta de autodespido que notifiqué legalmente a mi ex empleadora, no se me otorgó durante toda la vigencia de la relación laboral los días correspondientes al feriado o descanso anual a que tiene derecho todo trabajador, en la forma pre establecida por la Ley laboral, artículo 67 y 70 del Código del Trabajo. Así las cosas, establecida la regulación respecto al feriado legal anual, correspondía entonces que demandada me otorgara el período correspondiente de descanso al cumplir la anualidad respectiva el día 01.01.2020,



y lo propio respecto de la anualidad cumplida el día 01.01.2021, las cuales no fueron otorgadas ni objeto de algún pacto de acumulación. De hecho, durante toda la vigencia del contrato ocupé parcialmente solo 3 días de feriado por razones personales, adeudándome a la fecha los 27 días restantes. Asimismo, tal y como lo dispone el artículo 70 citado, la posibilidad de acumular ambos períodos solo se podía concretar en caso de común acuerdo con mi persona, situación que nunca se me sugirió regular, razón por la cual llevaba más de dos años continuos trabajados sin hacer uso del descanso legal.

- Incumplimiento de la obligación de pago de cotizaciones previsionales, con causa del no pago íntegro de la remuneración.

Expuesto el marco normativo que antecede, se concluye que pesa sobre el empleador la obligación legal de deducir, declarar y pagar oportunamente las cotizaciones previsionales de todo trabajador ante las entidades previsionales que corresponda. Obligación que no ha sido cumplida en forma íntegra por el Comité demandado, debiendo así declararlo S.S. en definitiva. En efecto, al estar demandando en la presente causa cobros de prestaciones laborales por concepto de diferencias en el pago de sueldo, el cual debía ascender a lo menos a un IMM, estimamos entonces que la empresa ha declarado y pagado montos menores a los que realmente le correspondía percibir al trabajador, apropiándose ilegítimamente de dichos haberes en su perjuicio y debiendo solucionar dicha obligación de declaración y pago, bajo sanción de lo dispuesto por el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, esto decir, la nulidad del despido ejercido en nuestra contra. Se adeudan a la fecha, todas aquellas cotizaciones previsionales que se devengaron en razón de una remuneración imponible compuesta de sueldo base (no inferior al IMM), y que deben calcularse de acuerdo a las diferencias en los montos declarados y efectivamente pagados durante la relación laboral, a las siguientes entidades previsionales, por los períodos que se indican a continuación y cuyo cálculo específico solicitamos sea reservado para la etapa de cumplimiento del fallo, de acuerdo a la liquidación que se practique en la causa: AFP Hábitat: por las diferencias de cálculo de la remuneración imponible de los meses de enero/2019 hasta abril/2021. FONASA: por las diferencias de cálculo de la remuneración imponible de los meses de enero/2019 hasta abril/2021 y ante AFC Chile: por las diferencias de cálculo de la remuneración imponible de los meses de enero/2019 hasta abril/2021.

Sanción de nulidad del despido.

Constatando entonces deuda previsional en la especie, en la forma y por los períodos que han sido indicados precedentemente, corresponde que S.S. en definitiva aplique la sanción dispuesta por el artículo 162 incisos quinto, sexto y séptimo del Código del Trabajo, esto es la nulidad del despido (indirecto).

De la última remuneración mensual para efectos del artículo 172 del código del trabajo. Que conforme se ha expuesto, la última remuneración mensual al momento del término del vínculo laboral (mes de marzo de 2021), conforme lo



disponen los artículos 71 y 172 del Código del Trabajo, equivale y se compone por:

Haber Monto.

Sueldo Base (1 IMM)        \$326.500

Asignación Movilización    \$38.949

Asignación Colación        \$38.950

Asignación Familiar \$26.310

Total: \$430.709

En consecuencia, se solicita desde luego declaración sobre mi última remuneración mensual para los efectos que haya lugar, siendo esta la suma devengada de \$430.709.

Del feriado legal y proporcional adeudado.

- Feriado legal pendiente adeudado:  $\$10.883 \times 37 = \$402.671$
- Feriado proporcional adeudado:  $\$10.883 \times 4 = \$45.532$

Por tanto, solicitó se acoja la demanda y que en definitiva se declare:

1. Que, existió una relación laboral entre las partes de la causa, en los términos y condiciones señalados en el punto 1 de la presente demanda, de carácter indefinida, extendiéndose la misma ininterrumpidamente desde el día 01 de enero de 2019 hasta el día 05 de abril de 2021, o bien en los términos y condiciones que se determinen con la prueba a rendirse en juicio.
2. Que, la relación laboral terminó por despido indirecto en conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, debido a incumplimientos graves del contrato por parte del empleador, configurándose con ello la causal del artículo 160 N°7 del mismo cuerpo legal, y que dicho término invocado por el trabajador es debido o justificado.
3. Que, al no encontrarse íntegramente declaradas ni pagadas las cotizaciones previsionales de toda la relación laboral al término del contrato el despido indirecto es además nulo, debiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.
4. Que, mi última remuneración devengada para efectos de lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo es la suma de \$430.709, o bien la suma mayor o menor que S.S. determine en base al mérito del proceso.



5. Que, en razón de lo expuesto se debe condenar a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

a) Diferencias adeudadas por concepto de remuneraciones devengadas durante toda la vigencia de la relación laboral, en relación con sueldo base equivalente a un Ingreso Mínimo Mensual, desde los meses de enero de 2019 y hasta el mes de abril de 2021, ambos inclusive,

en la forma y cuantía expuesta en la tabla de la página 11 de esta demanda , que ascienden a un total de \$4.409.917, o bien en la suma mayor o menor que S.S. determine conforme al mérito del proceso.

b) Indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a un mes de remuneración por la suma de \$430.709, o la cantidad mayor o menor que S.S. determine conforme al mérito del proceso.

c) Indemnización por años de servicios, equivalente a dos (2) años de servicio, esto es, la suma de \$861.418, o la cantidad mayor o menor que S.S. determine conforme al mérito del proceso.

d) Incremento porcentual o recargo legal, atendido el fundamento del despido indirecto que es aplicable como incremento porcentual de la indemnización por años de servicios, en un 50% según lo establece el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, la suma de \$430.709, o bien la cantidad mayor o menor que S.S. determine conforme al mérito del proceso.

e) Feriado legal pendiente a indemnizar por la suma de \$402.671 y feriado proporcional a indemnizar por la suma de \$45.532.

f) Cotizaciones previsionales de seguridades sociales adeudadas y calculadas sobre la diferencia de cálculo de lo pagado y declarado, en contraposición a lo realmente devengado, en razón de mi última remuneración mensual, correspondientes a los siguientes períodos:

i. AFP Hábitat: las devengadas por los meses de enero de 2019 hasta abril de 2021, que no fueron declaradas ni pagadas en la cuantía debida.

ii. FONASA: las devengadas por los meses de enero de 2019 hasta abril de 2021, que no fueron declaradas ni pagadas en la cuantía debida.

iii. AFC Chile: las devengadas por los meses de enero de 2019 hasta abril de 2021, que no fueron declaradas ni pagadas en la cuantía debida.

g) Todas aquellas remuneraciones y prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido indirecto, que es nulo por aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo, y la fecha de la comunicación que informe sobre el pago de las cotizaciones adeudadas o convalidación del despido.



h) Reajustes e intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y condenación en costas.

**De la contestación de la demanda, sus fundamentos y pretensiones.** Que contestando la demanda, la parte demandada solicitó su íntegro rechazo con condenación en costas fundado en los antecedentes de hecho y de derecho que se exponen: En primero término y con el objeto de contextualizar, precisó que los Comité de Agua Potable Rural son organizaciones comunitarias de base funcional regidas por la Ley de Juntas de Vecinos, bajo el Decreto N° 58, de 1997, y La ley N° 19.418, sobre Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias del Ministerio del Interior, se trata de organizaciones sin fines de lucro, siendo sus funciones las de: a) Distribuir agua potable a los socios, de acuerdo la capacidad técnica del Servicio y a las normas sanitarias vigentes. b) Recaudar y custodiar los fondos provenientes de la explotación del servicio con el compromiso de destinarlos exclusivamente a administrar, operar y mantener el servicio, así como a crear un fondo para la reposición y ampliación de sus instalaciones. c) Adquirir bienes muebles e inmuebles para la consecución de sus objetivos d) Adquirir los materiales necesarios para la reposición, mejoramiento y ampliación de las instalaciones del servicio. e) Ejecutar todos los actos y celebrar todos los contratos, convenios y acuerdos, que sean indispensables y necesarios para la realización de sus objetivos f) Promover la participación de los socios en todas las actividades que tiendan al cumplimiento de fines específicos, relacionados con la marcha del Servicio o de beneficio propio. g) Fomentar entre los socios la responsabilidad y el sentido de pertinencia hacia el Servicio, con el objeto de lograr que cumplan con regularidad con las obligaciones económicas contraídas. h) Promover entre los socios la solidaridad y el esfuerzo común, para el logro de metas que propendan a mejorar su nivel de vida. Los ingresos que obtienen los comités provienen del pago de los servicios de agua potable de los socios, siendo ésta la única fuente de financiamiento de este tipo de organizaciones. En la actualidad el número de socios asciende a 126, los cuales pagan el servicio de agua potable que se entrega por parte del comité en aquellas zonas rurales donde el agua no llega. El comité demandado tiene dos trabajadores uno que cumple que labores administrativas y otro operacionales, no existiendo más trabajadores, de esta forma es absolutamente se halla contratado al demandante con jornada completa y bajo la modalidad del ingreso mínimo mensual, pues los ingresos del comité son limitados y no permiten optar a dicha modalidad de contratación y remuneración.

Es en este contexto, que con fecha 1 de enero de 2019, se contrató a don Gonzalo Andrés Cáceres Segura, para que cumpliera las labores de Operador de Servicio de Agua Potable, lo cual implicaba potabilizar el agua, tomar muestras del agua, control de tableros, reparaciones, tomar lecturas, etc. En el contrato de trabajo, se pactó una remuneración mensual ascendente a \$144.000, los cuales posteriormente, mediante anexo de contrato de fecha 1 de abril de 2019, se reajustaron a \$150.500, más una asignación de colación y movilización, de manera tal que las remuneraciones acordadas fueron pagadas, y las liquidaciones



de sueldo se encuentran suscritas por el demandante sin reparos de ninguna especie, lo que refleja la conformidad con el sueldo pagado.

Que en cuanto a la jornada de trabajo, sostuvo que de acuerdo al contrato de trabajo, se regía por lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, es decir, se encontraba exento del cumplimiento de jornada horaria, ello, en la medida que el señor Cáceres trabajaba en terreno sin supervisión directa, trabajaba 3 días a la semana como se probará en la oportunidad procesal respectiva, y del mismo modo, tenía otros empleos que le reportaban ingresos, de manera tal que no resulta ser efectivo el hecho que trabajara jornada completa para el comité, sino que como se probará en la oportunidad procesal, el demandante desarrollaba otras labores para otras entidades que no son mi representada. En este sentido, esta parte quiere dejar establecido que el actor no estaba afecto a una jornada completa de trabajo y trabajaba 3 días a la semana. Durante el mes de marzo del año 2021, las labores del señor Cáceres no eran correctas, y estaban dejando mucho que desear, recibiendo reclamos de los socios del comité, el agua no era potabilizada, no estaba realizando reparaciones y estaba potenciando sus otros trabajos, razón por la cual se había tomado la decisión de poner término a su contrato de trabajo, de hecho, el día 6 de abril de 2021, ya se había despachado la carta certificada poniendo término a su contrato de trabajo por la causal legal establecida en el artículo 160 N° 7, fue así que una vez despachada la carta de despido por parte del comité, se nos notifica la comunicación de despido indirecto por parte del actor.

En su carta de auto despido, el actor, imputa incumplimientos graves a las obligaciones del contrato de trabajo, invocando para ello, el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, sustentada el mismo, en no entregar el feriado legal, pagar una remuneración inferior a la que legalmente corresponde y no pago de cotizaciones previsionales. Hechos que no se ajustan a la realidad contractual pactada por las partes, de esta manera, mi representada no ha incumplido de manera alguna el contrato de trabajo requisito fundamental para poder configurar el auto despido del demandante.

De esta forma, esta parte niega totalmente los hechos que sustentan la demanda.

Fundamentos de Derecho:

Ahora bien, el actor haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 171 del Código del Trabajo, presentó carta de auto despido y posterior demanda de auto despido teniendo como causal el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, imputándole a mi representada que habría incumplido gravemente las obligaciones que impone el contrato.

A este respecto, se limita tanto en la carta como en la demanda de despido indirecto a indicar supuestos incumplimientos, sin explicar la gravedad de éstos meritorias de poner término al contrato de trabajo en virtud de la causal de 160 N° 7 del Código de marras, pues como es de conocimiento general, no basta un



incumplimiento para poner término al contrato de trabajo, sino que este a su vez debe ser grave.

En este sentido, el señor Cáceres indica en su carta de despido indirecto los siguientes hechos que considera como incumplimientos el hecho de no otorgar el feriado legal, pagar una remuneración inferior al mínimo legal y no pagar las cotizaciones previsionales.

En relación al primer incumplimiento, esto es, no otorgar el feriado legal, se debe destacar el hecho que actor ingresó a prestar servicios el 1 de enero de 2019.

De acuerdo al artículo 67 inciso 1° del Código del Trabajo, se señala: “Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.” En este sentido, la ley señala la posibilidad de que el trabajador pueda acumular periodos de vacaciones, situación prevista en el artículo 70 inciso 2° de texto legal mencionado en los siguientes términos: “El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.” En este sentido no es efectivo que el actor no haya hecho uso del feriado legal, pues se tomó vacaciones durante 2 días el 27 de noviembre de 2019, para lo cual se acompañará el comprobante respectivo, de esta manera no es efectivo que no haya hecho uso del feriado legal, y el saldo podía acumularse conforme lo señala el artículo 70 del Código del Trabajo, de manera tal que no existe incumplimiento alguno en esta materia.

En relación a un pago de una remuneración inferior al mínimo legal, como aspecto preliminar se debe señalar que, de acuerdo al contrato de trabajo, la remuneración a que tenía derecho el trabajador, esta ascendía a \$150.500, todas las liquidaciones de remuneraciones generadas durante la vigencia de la relación laboral se encuentran firmadas por el actor, sin reclamo de ninguna especie al respecto, de manera tal que se manifiesta la conformidad con lo pagado, lo que a la vez, se encontraba en consonancia con lo estipulado en el contrato de trabajo. Entonces, ¿puede invocarse que hemos incumplido gravemente el contrato de trabajo si se ha pagado lo estipulado en el?, estimamos que no puede haber un incumplimiento si se ha dado precisamente lo contrario, es decir, se ha cumplido el pago de la remuneración pactada como se acreditará con las liquidaciones firmadas por el actor en la oportunidad procesal respectiva. El ingreso mínimo mensual se encuentra establecido y es obligatorio para aquellas personas que cumplen una jornada completa, es decir, de 45 horas semanales, distribuida ésta en 5 ó 6 días, lo que en el caso de autos no ocurre, toda vez que el demandante no tenía una jornada completa, trabajaba sólo 3 días a la semana, no trabajaba exclusivamente para el comité y por lo tanto no estaba afecto al ingreso mínimo mensual. Es tanto así, que el señor Cáceres prestaba servicios a otras empresas bajo la modalidad de boletas de honorarios, prestaba servicios a socios del comité cobrando su asesoría, efectuaba trabajos a parte para contratistas del comité en pintura, reparación, etc., de manera tal que no tenía una jornada completa y por lo tanto no estaba afecto al ingreso mínimo mensual.



En relación a la falta de pago de cotizaciones previsionales y la aplicación de la nulidad del despido, debemos expresar que todas y cada una de las cotizaciones previsionales del actor se encuentran pagadas, no existiendo deuda previsional de alguna especie, por ende nuevamente se yerra al invocar esto como supuestamente incumplido por nuestra entidad. En cuanto a la nulidad del despido, se debe señalar que el artículo 160 inciso 5° del Código del Trabajo, se aplica para aquel empleador que retiene la cotización de la remuneración y no la entera a la entidad respectiva, lo que no ocurre en la especie, ya que como se indicó, la cotizaciones del actor se encuentran pagadas y al día. El auto despido como hemos referido exige que la manifestación de voluntad del trabajador se sujete a las formalidades y oportunidad establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, y además, la coetaneidad, esto es, que al igual que cuando se procede a la terminación del contrato por el empleador, debe existir coetaneidad entre el hecho en que se funda y el autodespido. En la especie, esta coetaneidad no ha existido, muy por el contrario, se desentiende total y absolutamente la fecha de presentación de la demanda con los supuestos incumplimientos grave de la empleadora pues no señala época alguna en que hubieran ocurrido los acontecimientos en la carta de despido.

Como ya se ha relatado, no existe un incumplimiento, por parte de nuestra entidad, en las obligaciones contractuales del actor.

En efecto, los presupuestos necesarios para la procedencia del despido indirecto, y que emanan del artículo 171 del Código del Trabajo son los cuales no concurren en la especie respecto del demandante, por tanto deberá declararse por el tribunal que la relación laboral ha terminado por renuncia voluntaria del actor, por no haberse incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo celebrado con el actor y en consecuencia:

1. Respecto a la petición de declaración del despido indirecto por concurrir a su respecto la causal de incumplimiento grave de obligaciones me remito en forma expresa a lo señalado precedentemente respecto a los hechos concurrentes y el derecho aplicable a la situación invocada, reiterando la improcedencia de esta solicitud en todas sus partes, por lo que en definitiva, deberá rechazarse la demanda de despido indirecto, declarando que se ha producido la renuncia voluntaria del actor.
2. Como consecuencia de lo anterior es que, respecto al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio e incremento o recargo legal.
3. En cuanto a las prestaciones, debo expresar que no existen diferencias remuneracionales, puesto que la remuneración se encuentra íntegramente pagada.



4. En cuanto al feriado, se reconoce adeudar al actor, debido a que éste no ha suscrito su finiquito, pero en una cantidad distinta pues la base de cálculo empelada no se ajusta a la realidad contractual pactada por las partes.

**Se realizaron las audiencias previstas en los artículos 453 y 454 del Código del Trabajo.**

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Hechos objeto de la prueba.** Que en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, proponiendo las bases de un posible acuerdo el que no prosperó y se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos substanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

(1).- Monto de la remuneración pactada en el contrato de trabajo celebrado por las partes litigantes y monto de la última remuneración percibida por el actor, y asignaciones comprendidas en ella.

(2).- Si el demandante durante la vigencia del contrato de trabajo, debía registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso o egreso a sus labores, o si el empleador efectuaba descuentos por atrasos en que hubiera incurrido el demandante.

(3).- Si la parte demandada por intermedio de un superior jerárquico, ejercía una supervisión o control funcional y directo, sobre la forma y oportunidad en que el demandante desarrollaba sus funciones.

(4).- Si durante el período comprendido entre el mes de enero de 2019 a abril de 2021, la parte demandada pagó íntegramente las remuneraciones pactadas y sí pagó íntegramente las cotizaciones de seguridad social, en base a la remuneración imponible.

(5).- Si el demandante prestó sus servicios, en condiciones de tener derecho al pago del sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual.

(6).- Si el demandante hizo uso del feriado legal del período 2019 -2020 y 2020-2021.

(7).- Si el demandante tiene un saldo a favor por feriado legal de 27 días y si este fue compensado por la parte demandada al término de su contrato.

(8).- Si la parte demandada pagó al término del contrato del actor, su feriado proporcional.

(9).- Si durante la vigencia del contrato de trabajo, vinculante entre la parte demandante y demandada, el actor prestó servicios para otras entidades. Periodos trabajados eventualmente, e identificación de las entidades u otros empleadores del actor, en el periodo de enero de 2019 a abril de 2021.



**SEGUNDO: Reseña de los medios de prueba incorporados.** Que en la audiencia de juicio, las partes incorporaron las pruebas que se indican a continuación:

**Los de la parte demandante.**

**I.- Documental.**

- (1). Contrato de trabajo escriturado y firmado entre las partes de fecha 1 de enero de 2019.
- (2). Anexo de contrato de trabajo escriturado y firmado por el trabajador con fecha 1 de abril de 2019.
- (3). Manual de Procedimientos para Operadores de Servicio de Agua Potable Rural emitido por la Dirección de Obras Hidráulicas del Ministerio de Obras Públicas.
- (4). Carta de autodespido de fecha 5 de abril de 2021, con timbre de recepción por parte de la IPT de Molina de misma fecha.
- (5). Comprobante de envío mediante Correos de Chile de la carta de despido indirecto de fecha 5 de abril de 2021.
- (6). Set de 13 Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de enero a diciembre de 2020, y enero a febrero de 2021, ambas inclusive.
- (7). Certificado de cotizaciones previsionales de Fondo de Salud emitido por FONASA con fecha 17 de mayo de 2021.
- (8). Certificado de cotizaciones previsionales de Fondo de Cesantía emitido por AFC CHILE con fecha 17 de mayo de 2021.

**II.- Exhibición de documentos:** Incorporó los documentos que le fueron exhibidos por la parte demandada consistentes en las liquidaciones de remuneración del actor desde los períodos enero de 2019 hasta marzo de 2021 firmadas por el demandante, planillas de pago de cotizaciones previsionales durante todo el período de vigencia de la relación laboral, esto es desde enero de 2019 y hasta marzo de 2021, un comprobante de feriado emitido en Talca de fecha 27 de noviembre de 2019 por los períodos del año 2019, un set de tres cartillas de operaciones respectivas de Planillas de Cloro Residual Libre, nómina de trabajadores contratados y modificación de contrato de 20 enero de 2020 respecto de don Pablo Sebastián Toledo Alvarado, de 1 de agosto de 2020, de 1 de septiembre, 12 de abril de 2021.

Que no obstante haberse solicitado por la parte demandante la aplicación del apercibimiento legal dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo como consecuencia de la no presentación de los documentos consistentes en pacto escrito firmado por el trabajador y la empresa demandada, en donde conste el



consentimiento o acuerdo de voluntad del primero, respecto de acumular feriados legales, Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del Comité demandado, cartillas de operaciones suscritas o emitidas por el trabajador demandante en cumplimiento de las obligaciones de su contrato de trabajo durante toda la vigencia de la relación laboral, esto es desde enero de 2019 y hasta marzo de 2021, respectivamente, y copia de aquellas cartillas que hayan sido remitidas a la referida Dirección de Obras Hidráulicas durante los mismos períodos, no se hace efectiva, puesto que de acuerdo a la estructura del comité demandado con tres trabajadores, hecho acreditado con el mérito de los contratos de trabajo incorporados y celebrados con don Alejandro Mancilla, don Pablo Toledo Alvarado no tiene obligación legal de llevar el Reglamento Interno y con respecto a los restantes documentos, tampoco procede el apercibimiento porque la causa esgrimida por la parte demandada es su inexistencia y ello coincide con la teoría del caso sostenida por dicha parte en orden a que el demandante estaba sujeto, en la prestación de sus servicios, a lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo.

**III.- Absolución de Posiciones:** Provocó la confesión de la parte demandada, quien a través de su representante legal doña María Cristina Morales Muñoz, cédula de identidad N°10.565.011-6, absolvió las posiciones que le fueron formuladas por la defensa de la parte demandante.

**IV.-Oficios:** Incorporó mediante lectura resumida, los oficios emitidos por la Dirección Regional De Obras Hidráulicas De La Seremi De Obras Públicas De La Región Del Maule(Folio 65) y por la Administradora de Fondos de Pensiones Hábitat. (Folio 85).

**Los de la parte demandada:**

**I.- Documental:**

- (1). Contrato de trabajo de fecha 1 de enero de 2019 y anexo de fecha 1 de abril de 2019.
- (2). Liquidaciones de remuneraciones del actor del periodo comprendido entre enero de 2019 a marzo de 2021.
- (3). Carta de auto despido de fecha 5 de abril de 2021.
- (4). Acta de reunión de directorio de fecha 17 de diciembre de 2018.
- (5). Acta de reunión de directorio de fecha 29 de enero de 2019.
- (6). Acta de reunión de directorio de fecha 29 de marzo de 2021.
- (7). Certificado de cotizaciones previsionales del actor.
- (8). Comprobante de feriado de fecha 27 de noviembre de 2019.
- (9). Boletas de honorarios emitidas por el actor bajo el número 2801, 2817 y 2822.



(10). Contrato de trabajo de Alejandro Salvador Mancilla de fecha 12 de abril de 2021.

(11). Contrato de trabajo de fecha 28 de junio de 2016 de don Pablo Toledo Alvarado.

(12). Contrato de trabajo de fecha 6 de diciembre de 2017 de don Alejandro Salvador Macilla.

**II.-Exhibición de documentos:** Incorporó los documentos que le fueron presentados por el demandante consistentes en Las boletas de honorarios emitidas por el actor don Gonzalo Andrés Segura, Rut 12.653.413-2. Periodo del 22 de enero de 2019 hasta el 22 de marzo de 2021. (Boletas correlativas N°2742 hasta N°2826).

**III.- Absolución de Posiciones:** Provocó la confesión del demandante don Gonzalo Andrés Cáceres Segura, cédula de identidad N°12.653.413-2, quien previa las formalidades legales absolvió las posiciones formuladas por la defensa de la parte demandada.

**IV.-Testimonial:** Comparecieron don Pablo Sebastián Toledo Alvarado, C.I. N°18.806.704-2, de profesión u oficio Administrativo, y don Luis Armando Tapia Fuentes, C.I. N° 10.595.674-6, de profesión u oficio Agricultor, quienes previas las formalidades legales declararon al tenor de las preguntas y contra preguntas formuladas por las defensas de las partes litigantes.

**V.-Oficios:** Incorporó mediante lectura resumida, el oficio emitido por el Servicio de Impuestos Internos.( Folio 63)

**TERCERO: Determinación de los hechos de la causa.** Que a objeto de establecer circunstanciadamente la materia anunciada y dar coherencia contextualizada a ella, se estima necesario precisar que fueron hechos no controvertidos por las partes litigantes, los siguientes: Que con fecha 1° de enero del año 2019 el demandante don Gonzalo Andrés Cáceres Segura ingresó a prestar servicios para el Comité de Agua Potable Rural El Cerrillo Casas Viejas desempeñando las funciones de operador de servicio de agua potable, ello, en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo en su origen, fechado en igual data y posteriormente transformado en indefinido mediante anexo de contrato suscrito entre las mismas partes el día 1° de abril del citado año 2019; que la remuneración pactada en el contrato de trabajo ascendía a la suma mensual de \$144.000, la que posteriormente en el anexo referido fue reajustada a la suma de \$150.500 con más las asignaciones familiares, de colación y movilización; que en la cláusula quinta del citado contrato de trabajo referida a la duración y distribución de la jornada de trabajo, las partes estipularon, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo el demandante quedaba excluido de la limitación de la jornada de trabajo esto es, de las 45 horas semanales, reseñándose además ella, que de acuerdo a la norma legal citada podrían quedar excluidos de la limitación los gerentes, administradores,



apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; que el Comité demandado tomó conocimiento de la carta de a viso de término de contrato suscrita por el demandante con fecha 5 de abril del año 2021, mediante la cual les comunicó de su auto despido, por imputación de la causal legal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que asentados los hechos pacíficos de la causa y ponderándose las pruebas incorporadas conforme a las reglas de la sana crítica, tomando para ello en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las utilizadas permitieron tener por acreditados los siguientes hechos:

(1). Que la remuneración pactada en el contrato de trabajo celebrado por las partes litigantes, y reajustada en el anexo de contrato fechado el 1 de abril del año 2019 fue por la suma de \$150.500 siendo ésta también, la última remuneración percibida por el actor en el mes de marzo del citado año, y como asignaciones no remuneracionales percibía la suma de \$38.949 por concepto de movilización y \$38.950 por concepto de colación.

(2). Que durante el período comprendido entre el mes de enero del año 2019 hasta el mes de marzo y la proporcional al mes de abril de 2021, la parte demandada Comité de Agua Potable Rural El Cerrillo Casas Viejas pagó íntegramente las remuneraciones por los montos pactados y las cotizaciones de seguridad social del demandante en base a la remuneración imponible de \$144.000 y posteriormente sobre la reajustada, en la suma de \$150.500.

(3). Que los servicios ejecutados por el demandante como operador consistían en lo esencial estar vigilante al buen funcionamiento técnico del servicio del agua potable rural, de sus equipos, teniendo acceso directo a sus instalaciones y de entregar agua en calidad y cantidad a toda la comunidad, fueron prestados en terreno, en los días lunes, miércoles y viernes de cada semana y sin supervisión de la parte demandada.

(4). Que durante la vigencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes, en el período comprendido entre el mes de enero del año 2019 al mes de abril del año 2021, el demandante prestó servicios de mantención de jardines, de reparaciones de válvulas de riego, modificaciones de matrices de riego, y de reparaciones eléctricas en sistemas de riego para las Comunidades del Edificio Hernando de Aguirre N°1.643 de la comuna de Providencia, del Edificio Carol Urzúa N°7040 de la comuna Las Condes, del Edificio José Domingo Cañas N°1.585 de la comuna de Nuñoa y del Edificio de Holanda N°3.891 E Irarrázabal de la comuna de Nuñoa, todas de la Región Metropolitana.

(4). Que el demandante don Gonzalo Cáceres Segura a la fecha del término de su contrato por despido indirecto, había hecho uso de feriado legal por el término de dos días a contar del 28 hasta el 29 de noviembre del año 2019, y tenía un saldo de 28 días de su feriado legal correspondiente al periodo 2019-2020, sin que haya



recibido el pago de una indemnización compensatoria por éste al término de su contrato de trabajo la parte demandada no pagó una indemnización compensatoria de su derecho.

(5). Que a la fecha del término del contrato de trabajo del actor, su feriado proporcional no le fue compensado en dinero por la parte demandada.

Que los hechos consignados, se acreditaron con el mérito grave, preciso, concordante de los documentos indubitados del contrato de trabajo de fecha 1° de enero de 2019, anexo de contrato de trabajo escriturado y firmado el 1° de abril de 2019, carta de auto despido de fecha 5 de abril de 2021, con timbre de recepción por parte de la Inspección del Trabajo de Molina de misma fecha, comprobante de envío mediante Correos de Chile de la carta de despido indirecto de fecha 5 de abril de 2021, trece liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de enero a diciembre de 2020, y enero a febrero de 2021, ambas inclusive, certificado de cotizaciones previsionales de Fondo Nacional de Salud emitido con fecha 17 de mayo de 2021, certificado de cotizaciones previsionales de fondo de cesantía emitido por la Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A. el día 17 de mayo de 2021, liquidaciones de remuneraciones del actor del periodo comprendido entre enero de 2019 a marzo de 2021, manual de funciones de operadores de servicios de agua potable rural; comprobante de feriado de fecha 27 de noviembre de 2019, boletas de honorarios emitidas por el actor bajo el número 2801, 2817 y 2822 y 85 boletas correlativas de la N°2742 hasta la N°2826 emitidas por el demandante don Gonzalo Cáceres Segura en el período comprendido entre el 22 de enero del año 2019 hasta el 22 de marzo del año 2021 por sus servicios prestados a las comunidades de los Edificios Hernando de Aguirre N°1.643 de la comuna de Providencia, Carol Urzúa N°7040 de la comuna Las Condes, José Domingo Cañas N°1.585 de la comuna de Nuñoa y de la comunidad Edificio Holanda N°3.891 E Irrarrázabal de la comuna de Nuñoa, todas de la Región Metropolitana las que se encuentran en concordancia con el Oficio remitido por el Servicio de Impuestos Internos que contiene un resumen mensual de boletas emitidas por el demandante.

La confesión del demandante, también resulto ser prueba idónea para tener por acreditado que en el período comprendido entre el año 2019 y 2020 prestó servicios para las comunidades de los Edificios Hernando de Aguirre Carol Urzúa, José Domingo Cañas y de la comunidad Edificio Holanda todas ubicadas en la ciudad de Santiago, emitiendo por ellos boletas de honorarios; como también lo fue la confesión prestada en juicio por la representante de la parte demandada, su presidente doña María Cristina Morales Muñoz, quien en lo pertinente afirmó que el demandante se ofreció trabajar para el comité tres veces a la semana, en los días lunes, miércoles y viernes como operador, sin horario determinado el cual era determinado según sus tiempos, y sin supervisión de ninguna especie porque trabajaba en terreno, según las necesidades requeridas por los socios y las mantenciones de cloración del agua estaban planificadas en un programa que era conocido por el demandante.



También resultó concordante, para la acreditación de los hechos la prueba testimonial incorporada por la parte demandada, consistentes en las declaraciones de don Pablo Toledo Alvarado, administrativo y de don Luis Tapia Fuentes socio de la parte demandada, quienes en lo pertinente manifestaron: El primero de los mencionados, que conoce al demandante puesto que trabajó con él un año atrás a la fecha de su declaración como operador de agua potable cuyas funciones en lo esencial, es dar continuidad al servicio mediante toma de muestras de cloro, preparación de la cloración y reparaciones en los sistemas en caso de emergencia; que tiene conocimiento de sus funciones porque él también trabaja en el Comité razón por la cual le consta, que el demandante no tenía jornada completa de trabajo, puesto que sus labores las ejecutaba tres veces a la semana en terreno y en los días lunes, miércoles y viernes, por su parte él mismo en los días martes y jueves estaba a cargo de la cloración del aguas y de las tomas de muestras; también le consta que en principio la remuneración del demandante fue por la suma de \$144.000 y posteriormente se le aumentó a \$150.500, que en cuanto al monto de la remuneración pagada al actor explicó que el Comité por ser una corporación sin fines de lucro no tiene trabajadores con jornadas completas de trabajo ; y por su parte el segundo de los testigos manifestó que por su condición de socio y tesorero del Comité conoció el demandante quien trabajó en él por un año aproximadamente hasta el año 2021 prestando labores de operador en terreno haciendo labores de reparaciones en los sistemas cuando presentaban fallas, cloración del agua, las cuales las hacía en los días lunes, miércoles y viernes porque en los días martes y jueves el demandante se iba a la ciudad de Santiago en donde prestaba servicios; también afirmó que le consta los montos de las remuneraciones pagadas al actor siendo en principio la suma de \$144.000 y después por \$150.5000 por ser tesorero del comité y que prestaba sus servicios de modo libre, el mismo hacía su propio horario y sin control de supervisión, y finalmente indicó que en el comité no existen trabajadores de jornada completa porque es muy pequeño, y no tiene fines de lucro.

**CUARTO: Análisis de la causal legal del despido indirecto del demandante.**

Que sobre la materia en referencia, cabe recordar a modo de introducción que la institución del despido indirecto, en su concepto doctrinario dado por los profesores Thayer y Novoa, es el término del contrato de trabajo decidido por el trabajador observando el procedimiento que a ley le señala, motivado porque el empleador incurrió en una causal de caducidad de contrato que le es imputable, lo que da derecho al trabajador para que el tribunal competente ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios con más los recargos legales. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III Editorial Jurídica, Ed. 2019.

Que entre las causales que el legislador contempla en el artículo 171 del Código del Trabajo y que faculta al trabajador para extinguir su contrato de trabajo se encuentra la prevista en el artículo 160 N°7 del mismo código y esta requiere para su configuración la concurrencia copulativa de dos elementos esenciales, a saber,



el incumplimiento de una obligación contractual y que este revista el carácter de grave.

La causal en referencia, también atiende al contenido ético jurídico del contrato de trabajo y está basada en la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, puesto que la causa de la obligación de una de las partes es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término del vínculo contractual y en lo que respecta a la naturaleza de la obligación infringida, también se entiende hecha al contrato realidad y por consiguiente al conjunto de obligaciones y deberes que con ocasión de los servicios establece la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo. En consecuencia, para que dicha causal provoque la caducidad del contrato de trabajo se requiere la concurrencia copulativa de dos requisitos: (a) el incumplimiento de una obligación contractual y (b) que éste sea grave.

Respecto del primer requisito, es necesario precisar que el incumplimiento debe referirse a las obligaciones que impone el contrato, de modo que invocar la causal exige, que en el contrato se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador, y lógicamente, la referencia a las obligaciones debe necesariamente alcanzar a aquellas que son una consecuencia natural de las que el texto contractual consigna. Y con relación al segundo de ellos, la gravedad, es un factor valorativo que debe ponderar y determinar el Tribunal conforme a las circunstancias particulares en que se produce el incumplimiento contractual que se imputa a uno de los contratantes.

**QUINTO:** Que efectuada la precisión doctrinaria y normativa de la causal invocada por el demandante, debe precisarse para su análisis, cuáles fueron los fundamentos de hecho que la sustentaron, siendo éstos incumplimientos contractuales los siguientes: (a) No otorgamiento de sus feriados legales correspondientes a los períodos 2019-2020 y 2020-2021, (b) Pago de una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual, y (c) No pago íntegro de sus cotizaciones de previsionales como causa del hecho anterior.

Con relación al primero de los incumplimientos precisados en la letra a) se precisa que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, "Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento." "El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio."

A su vez, los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969, de 18.12.1933, Aprueba el Reglamento para la Aplicación del Título IV del Libro I del Código del Trabajo del Ministerio del Trabajo, y actualmente vigente, disponen que: "Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del



empleador." "El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado."

Entonces, teniendo en cuenta que es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Del mismo modo se deduce que el titular del derecho al feriado es el trabajador, de forma tal que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición del Código del Trabajo en estudio, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo en tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano. Lo anterior no significa asumir que el legislador ha concedido el derecho irrenunciable al feriado en tales estaciones del año, sino que se trata de una norma que direcciona al empleador, más sin generar una obligación de éste.

**SEXTO:** Que con lo relacionado e interpretando armónicamente las normas legales que convergen sobre la materia, y recordando además, que la misma ley faculta la acumulación del feriado por acuerdo de las partes ( artículo 70 inciso segundo del Código del Trabajo) cabe sostener que resulta ajustado concluir que en la especie, no se ha verificado un incumplimiento grave de parte de la demandada, puesto que consta en autos que el demandante sí hizo uso de dos días de feriado legal del año 2019 y porque además, no acreditó que se lo haya solicitado a la parte demandada con la antelación antes referida y que ésta se haya negado a concedérselo, sin causa justificada.

En relación al segundo y tercero de los incumplimientos, reseñados en la letra b) y c) precedentes, y que se analizan de modo conjunto por ser el segundo consecuencia del primero de ellos, cabe tener presente en primer término, que de conformidad a lo dispuesto en el literal a) del artículo 42 del Código del Trabajo: "Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del



artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador."

En consecuencia, el sueldo base es la remuneración fija y acordada en un contrato que recibe mensualmente un trabajador en nuestro país y conforme a la ley se debe pagar únicamente en dinero y en periodos iguales. Es de relevancia, asentar que el sueldo base no es el salario mínimo, puesto que, un sueldo base puede ser muy superior al ingreso básico legal, ya que es la remuneración acordada libremente entre el empleado y el empleador, sin perjuicio de que, en ciertos casos, debe estar dentro de parámetros mínimos establecidos para determinados profesionales y tipos de trabajo.

Por su parte, cabe asentar que el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo dispone: "Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento." De la norma citada es posible inferir que el límite de la jornada ordinaria es de máximo de 45 horas semanales, limite que no rige, para los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en la misma.

**SEPTIMO:** Que en consecuencia, de la interpretación armónica de ambas disposiciones legales referidas, se colige que la obligación de pagar un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual solo opera respecto de las relaciones laborales en que se exija el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta total o parcial, el que a contar del 1° de enero del presente año 2022, es de \$350.000 para trabajadores mayores de 18 años hasta 65 años y de \$261.092 para trabajadores menores de 18 años y mayores de 65, y, de \$225.606 para fines no remuneracionales, como también se infiere de ellas, en lo pertinente, que la ley presume que el trabajador estará afecto al cumplimiento de jornada de trabajo en el evento de verificarse alguna de las siguientes situaciones: a) Cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso a sus labores o el egreso de las mismas. b) Cuando el empleador efectuare descuentos por los atrasos en que incurriere el trabajador. c) Cuando el



empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

De lo expresado se sigue que, en caso de verificarse alguna de las situaciones previstas en la citada norma legal, el empleador se encontraría obligado a pactar una jornada ordinaria de trabajo con obligación de pagar un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual y por otra parte que, la norma contenida en la letra a) del artículo 42 preinserto, no rige respecto de aquellos trabajadores excluidos de la limitación de jornada en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

**OCTAVO:** Que en lo que respecta al no pago íntegro de las cotizaciones previsionales del demandante, derivado del presunto incumplimiento de pago del sueldo base por parte del comité demandado, debe precisarse que las cotizaciones previsionales son los aportes que realizan los empleadores a sus trabajadores por concepto de jubilación, de salud o cualquier otro que se encuentre contemplado en la ley, con el fin de garantizar tanto una pensión de vejez como el acceso a un seguro de salud que permita disfrutar del sistema de salud nacional en instalaciones públicas y privadas. Estos aportes se calculan con base en el sueldo imponible de cada trabajador, donde una parte corresponde al empleado y otro porcentaje al empleador, siendo éstas, obligatorias para todas aquellas personas que trabajen como dependiente o independiente si son menores de 60 años, en el caso de las mujeres, y si son menores de 65 años, en el caso de los hombres.

Y estas cotizaciones previsionales corresponden a: Un 10% correspondiente al fondo de pensiones para garantizar un ingreso en su vejez; Un 7% destinado a la salud, ya sea por Fonasa o Isapres; Un 1,53% al seguro de invalidez y sobrevivencia, en caso de accidentes; y el 3% correspondiente al seguro de cesantía solo si existe un contrato indefinido, de los cuales únicamente el 0,6% es por parte del empleado y el 2,4% restante es a cargo del empleador. Los trabajadores pueden decidir agregar más aportes dependiendo de sus intereses, como, por ejemplo, pertenecer a una caja de compensación o ir agregando más elementos a su cobertura de salud. Estos aportes son considerados voluntarios y, por lo tanto, no están fijados de manera obligatoria en la legislación.

De lo dicho, resulta que la remuneración o sueldo imponible resulta de restar del sueldo bruto los ingresos que no constituyen remuneración o simplemente de sumar el sueldo base más gratificaciones, horas extras, comisiones, bonos y demás ingresos que constituyan remuneración, cifra de la que se harán los respectivos descuentos previsionales de AFP y salud en los porcentajes antes reseñados.

**NOVENO:** Que fijadas las normas legales que regulan la materia referida al segundo y tercero de los incumplimientos imputados a la parte demandada, y siendo un hecho pacífico de la causa – por no haber sido controvertido de modo



alguno - que en virtud de la cláusula quinta del contrato de trabajo celebrado entre las partes litigantes, el demandante estaba exento del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo, recayó en éste, la carga procesal probatoria destinada a la acreditación de situaciones fácticas constitutivas de alguna o algunas de las hipótesis legales previstas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo que permitiesen presumir, que estaba afecto al cumplimiento de dicha jornada, específicamente con el hecho de que se ejercía una supervisión o control funcional y directo por la parte demandada, sobre la forma y oportunidad en que el demandante desarrollaba sus funciones, cuyo fue el fundamento afirmado por el demandante para sostener que estaba sujeto a jornada ordinaria.

Establecido el sujeto procesal en quien recayó la carga procesal probatoria, consta en autos que la parte demandante no la satisfizo, puesto que no incorporó ningún medio de prueba legal destinada al efecto, razón por la cual, no existe ningún antecedente en contrario que haya desvirtuado la certeza jurídica mínima de la cláusula quinta del contrato de trabajo celebrado entre las partes.

En consecuencia, debe concluirse inequívocamente que la parte demandada no tenía obligación legal de pagar al demandante un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual como contraprestación de sus servicios, puesto que éstos, fueron pactados como exceptuados del límite de la jornada ordinaria de trabajo, por ende, no existió el incumplimiento contractual que le fue imputado como tampoco el legal previsional por encontrarse acreditado en autos, que la parte demandada pagó las cotizaciones previsionales de modo íntegro en base a su remuneración imponible pactada contractualmente por la suma mensual y reajustada, a la fecha del término de su contrato, en la suma de \$150.500.-

Que en virtud de los razonamientos vertidos, procede desestimar la acción de despido indirecto, por no haberse incurrido por la parte demandada en hechos constitutivos de la causal legal invocada por el demandante, y por la cual, puso término a su contrato de trabajo.

**NOVENO: En cuanto a la acción de cobro de feriados.** Que sobre la materia de que se trata, la parte demandada reconoció expresamente adeudar al demandante el pago de su feriado legal y proporcional, desconociendo únicamente los montos impetrados por el demandante.

Entonces, determinado la cuantía de la remuneración mensual del demandante, los días pendientes de su feriado legal del año 2019-2020 y 2020-2021 equivalentes a 28 días y el derecho a percibir feriado proporcional por el tiempo comprendido entre la fecha de su anualidad con la fecha de su autodespido, procede acoger la demanda por este capítulo indemnizatorio de dichos derechos por los valores que se determinaran en lo resolutive.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 41, 42, 160 N°7, 168, 171, 173, 445, 446, 452, 453, 454 456, 459 del Código del Trabajo se declara:



**I.- QUE ACOGE** la demanda interpuesta por don Gonzalo Andrés Cáceres Segura en contra del Comité de Agua Potable Rural El Cerrillo Casas Viejas, Rut N°75.652.500-K, representado legalmente por doña María Cristina Morales Muñoz, sólo en cuanto por ella, se condena a la parte demandada al pago de las siguientes prestaciones:

(1).- La suma de \$135.000 por concepto de feriado legal equivalente a 27 días correspondiente a los períodos 2019-2020 y 2020-2021.

(2).- La suma de \$19.583 por concepto de feriado proporcional equivalentes a 3.9167 días.

En lo demás se rechaza la demanda y en consecuencia, para todos los efectos legales, se entiende que el término del contrato de trabajo del demandante se produjo por su renuncia voluntaria el día 5 de abril del año 2021.

**II.-** Que las sumas de dinero precisadas se pagarán con más los reajustes e intereses legales correspondiente calculados de la forma prevista en el artículo 173 del Código del Trabajo.

**III.-** Que no se condena a la parte demandada al pago de las costas de la causa por no haber sido vencida totalmente en juicio.

Ejecutoriada la sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella mediante el pago del crédito, por concepto de capital, intereses y reajustes dentro de quinto día. En el evento contrario, certifíquese y pasen los antecedentes a la Unidad de Cumplimiento para su ejecución.

Manténgase en custodia la prueba documental incorporada por el plazo de tres meses contados desde la fecha en que la sentencia quede ejecutoriada, a cuyo término procederán a su retiro, bajo apercibimiento de su destrucción.

Las partes quedan válidamente notificadas de la sentencia en la actuación decretada a las 14:00 horas del día de hoy 21 de marzo del presente año 2022, asistan o no.

Sin perjuicio de lo anterior, remítase a sus respectivas defensas vía correo electrónico.

**Regístrese y archívese, en su oportunidad.**

**RIT O- 157 – 2021.**

**RUC N° 21-4-0331161-5**

**Dictada por doña Lis Rondinella Aguilera Jiménez, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.**

