

Santiago, once de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece Gaspar Antonio Calderón del Solar, abogado, con domicilio en Av. San Martín 745, Of. 801 de la comuna de Temuco, quien actúa en representación de doña ROSA PAOLA CÁRDENAS CASTRO, trabajadora dependiente, con domicilio en Villa San Benildo, calle San Benildo, sin numeración, comuna de Renca, e interpone demanda en procedimiento de Aplicación General por despido indirecto, compensación de fuero maternal y cobro de prestaciones laborales en contra de CONSTRUCTORA Y TRANSPORTES STA GEMITA LTDA, sociedad del giro de su denominación, representada por don JOSE REPOL SALGADO, ignora profesión u oficio, o quien represente sus derechos, ambos con domicilio en calle Mirasol Norte N°18.335, Ciudad Satélite, comuna de Maipú,

Expone que la actora comenzó a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación para la demandada a partir del día 16 de junio de 2021 en virtud de contrato escriturado de trabajo.

Fue contratada para prestar servicios como encargada de la oficina técnica de la Constructora, en la obra remodelación mayor Copec ubicada en Ignacio Carrera Pinto 176, comuna de Huasco, en la oficina técnica de dicha obra.

Si bien el contrato estableció una jornada de trabajo de 45 horas semanales de 08:00 a 13:00 y 14:00 a 18:00 con una hora de colación, la modalidad de trabajo en el norte se estableció en turnos de 10x4 y 11x3 hasta octubre de 2021. En noviembre de 2021 la trabajadora se trasladó a la oficina central en la comuna de Maipú para evitar los extensos viajes y considerando su estado de embarazo en aquel entonces. Desde esa época además comenzó a prestar servicios mediante teletrabajo.

Según el contrato de trabajo, se pactó un sueldo de \$400.000 más 25% de gratificación legal. En el terreno de los hechos, la actora percibía la suma mensual de \$700.000.- líquidos, suma que fue la razón por la que aceptó un trabajo que le significaba desplazarse



hacia el norte del país. Ahora bien, si se adiciona los montos de cotización, asignaciones y demás estipendios percibidos por el trabajador, la última remuneración para efectos de lo dispuesto por el art. 172 del Código del Trabajo asciende a \$861.645. Estima conveniente mencionar que la demandada adicionaba a título de “viáticos” el complemento remuneracional y, que es del caso mencionar que los viáticos no constituyen remuneración conforme el art. 41 del CT, por lo que era absolutamente conveniente para la demandada complementar con dicho emolumento las remuneraciones a fin de cuadrar los \$700.000 líquidos prometidos. La actora mantenía trabajo de oficina por lo que, el otorgamiento de un viático, en un sentido natural y obvio, carecía de sentido más que el de disfrazar las liquidaciones de remuneraciones.

El contrato se estableció hasta el término de la obra “remodelación mayor Copec ubicada en Ignacio Carrera Pinto 176, comuna de Huasco”. Sin embargo, ante el término de la obra, el contrato mutó a indefinido, para todos los efectos legales.

La actora se encuentra afiliada a AFP Planvital, FONASA y AFC Chile.

Hace presente que, la actora salió en abril de 2022 de prenatal y, que su hijo Nicolás nació el día 14 de mayo de 2022. Su descanso de posnatal terminó en agosto 2022 y el descanso de posnatal parental terminó el día 29 de octubre de 2022. Así las cosas, la trabajadora se acogió a los beneficios de la ley 21.510 para extender su descanso de maternidad hasta el día 31 de diciembre de 2022, e informando mediante correo electrónico a su empleador, como ordena la legislación vigente. Tras el término de la extensión del posnatal parental, la trabajadora hizo uso de una serie de licencias médicas con ocasión de lo dispuesto en el art. 199 del Código del Trabajo, la última con vencimiento al día 28 de enero de 2023. Finalmente, el fuero de la trabajadora terminaba el día 31 de diciembre de 2023.

El día 30 de enero de 2023 remitió carta de despido indirecto a su empleador, mediante carta certificada enviada el mismo día, de la que refiere su contenido.

“Los hechos son los siguientes:



1.-Comencé a prestar servicios personales bajo vínculo de dependencia y partir del día 16 de junio de 2021 para desempeñarme en las labores de oficina técnica para ustedes, en las oficinas de calle Mirasol Norte N°18335, Ciudad Satélite, comuna de Maipú, con una jornada de 45 horas a la semana y una remuneración de \$700.000.- líquidos mensuales.

2.-Si bien el contrato escrituró a plazo fijo, éste mutó a indefinido.

3.-Es del caso indicar que, desde el comienzo de la relación laboral, mis cotizaciones no han sido pagadas por el monto contenido en el contrato de trabajo (\$400.000.- más gratificación legal), mas no por el monto que realmente percibía mensualmente. Por lo demás, dicho monto tampoco consta en las liquidaciones de remuneración que la empresa me proporcionaba.

4.-Esta situación ha ocasionado que, durante mi prenatal y posnatal se me hayan generado una serie de licencias médicas derivadas de dicho subsidio, y que no han sido pagadas conforme los montos que realmente ganaba lo que ha ocasionado que desde la época del prenatal reciba menos dineros por subsidio de maternidad.

5. Lo anterior se arrastra hasta la fecha, dado que mi hijo nació el día 14-05-2022 y, que tras el posnatal parental, me acogí a los beneficios de la ley 21.510 (D.O. 24-11-2022), para extender mi descanso de maternidad, hasta el día 31-12-2022. Conforme las disposiciones legales, informé mediante correo electrónico que me acogería a la extensión del posnatal, cumpliendo así las formalidades legales establecidas. Es así, como mi empleadora no ha tramitado mi extensión del posnatal, por lo que tampoco se ha informado a la Caja de Compensación acerca de esta situación, ocasionándome un forado entre el subsidio de posnatal parental y las licencias por enfermedad de hijo menor a un año.

6.-A lo anterior, debemos agregar que, sin perjuicio del pago del subsidio por un monto inferior, tras el vencimiento de la extensión del posnatal parental, he hecho uso de licencias médicas con ocasión de lo dispuesto en el art. 199 del Código del Trabajo-

a. Licencia N°3080984754-3 del 01-01-2023 al 07-01-2023

b. Licencia N°3081263949-8 del 08-01 -2023 al 14-01 -2023



c. Licencia N°3081575823-4 del 15-01-2023 al 21-01 -2023, y

d. Licencia N°3081836091-6 del 22-01-2023 al 28-01-2023

7.-Estas licencias, hasta la fecha, no han sido gestionadas ni tramitadas administrativamente por mi empleadora, pese a las múltiples solicitudes que he realizado. Además, cuando me he contactado con la Caja de Compensación acerca del por qué dichas licencias aún no han sido pagadas, me señalan que ha sido por la falta de tramitación por parte del empleador, particularmente en cuanto a no informar debidamente acerca de la extensión del posnatal desde el 27-11-2022 al 31-12-2022 (Ley 21.510) Existe así este forado o laguna, entre el subsidio de posnatal parental y el subsidio de licencias por enfermedad de hijo menor a un año.

Razón de ello es que la Caja de Compensación me solicita la liquidación de remuneración de diciembre, precisamente porque mi empleadora jamás tramitó esta extensión.

8.-Finalmente, y con ocasión de la no tramitación de la extensión del posnatal, es que no figuro con pagos de cotizaciones previsionales de AFC por los meses de noviembre 2022 en adelante.

En primer término, el pago de las cotizaciones por montos inferiores a la remuneración constituye un incumplimiento en las obligaciones del contrato de trabajo. El art. 58 del CT dispone que el empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, incluyendo las cotizaciones de seguridad social; y, que el art. 41 del mismo cuerpo legal define qué se debe entender por remuneración. Como he señalado, mi empleador tampoco ha explicitado el desglose de mi sueldo de \$700.000 líquido mensual, por lo que conforme la teoría de los actos propios, ha sostenido y configurado una realidad (derecho adquirido), de la cual no podrá desdecirse en su beneficio.

10.-De lo anterior se colige que, si percibía una remuneración de \$700.000, era legalmente aceptado que, de esa suma se hicieran los respectivos descuentos por cotizaciones previsionales, lo que, a la luz de los antecedentes, no ha ocurrido. Esta situación, además de ocasionarme perjuicios a futuro en lo tocante con mi derecho a la seguridad social, también



apareja un daño inmediato y palpable: el monto de mi subsidio por maternidad siempre ha sido inferior al que me hubiera correspondido.

11.-No obstante lo anterior, las últimas licencias mencionadas ni siquiera han sido tramitadas, por lo que, hasta la fecha me encuentro en la más completa incertidumbre.

12.-El no pago íntegro de cotizaciones previsionales es un incumplimiento en las obligaciones del contrato de trabajo, que debe ser tildado de grave, lo cual incluso es constitutivo del delito de apropiación indebida, pues dichos dineros se descuentan y al no ser pagados, se mantienen en su poder indebidamente apropiados. Además, esta situación rompe el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo dado que, en esta relación asimétrica, el trabajador deposita su confianza en su empleador, en que será él quien retendrá y pagará las cotizaciones previsionales en la forma como lo estipula la ley, y que la forma en cómo ha actuado mi empleador dista mucho de una forma proba que, lamentablemente, erosiona la relación laboral y la fe que se ha depositado en la empresa.

13.-Esta situación constituye no solo un detrimento en mis ahorros previsionales y en mi seguridad social, sino que además no contar con un subsidio acorde a mi posición económica, y que repercute necesariamente en mi familia y en mi hijo recién nacido. Por lo demás, la ley ordena al empleador a retener y pagar las cotizaciones previsionales de AFP, salud y seguro de cesantía, y que dichos conceptos corresponden a cuestiones remuneracionales.

14.-Lo anterior rompe ineludiblemente el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo por cuanto usted no ha cumplido con las obligaciones que la ley le impone.

15.-Los graves incumplimientos expuestos, y de los cuales tiene absoluta responsabilidad usted como empleador, hacen imposible la continuación de mi contrato de trabajo y me llevan a tomar esta difícil decisión.

Estos hechos, configuran la causal de despido contemplada en el artículo 160 N°7 -en relación con lo dispuesto en el art. 171-, del Código del Trabajo: "El contrato de trabajo



termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Toda vez que estos hechos, hacen imposible continuar con el contrato de trabajo. Informo además que se envió una copia de esta carta de aviso a la Inspección del Trabajo, en conformidad a la ley.”

Señala que han existido una serie de incumplimientos por parte de la demandada, que deben ser estimados como graves.

Fue solicitado en reiteradas oportunidades a la demandada su cumplimiento, quien indicó que solucionarían la tramitación de la extensión del posnatal parental, pero que, jamás se solucionó. Reitera que, se mantuvo dos meses completos sin subsidio de maternidad, de lo que tiene absoluta responsabilidad la empresa demandada. De esta manera, la actora hizo uso a su derecho a ponerle término al contrato de trabajo por la causal del art. 160 N°7 en razón del art. 171 del Código del Trabajo.

El día 30 de enero de 2023 remitió carta de despido indirecto, donde consta que la relación laboral terminó el mismo día 30 de enero de 2023.

Señala que las cotizaciones previsionales de la actora no se encontraban pagadas en su totalidad, contemplando éstas AFP, salud y su seguro de cesantía. Al término de la relación laboral tampoco existe constancia del pago de la asignación maternal regulada en el D.F.L. 150 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1981. La última vez que la empresa demandada aportó a la seguridad social de la actora fue en el mes de octubre de 2022 (AFC).

A esta circunstancia debe adicionarse la procedencia del pago de las remuneraciones restantes de la trabajadora mientras pervive su fuero maternal, el que cesaba al día 31 de diciembre de 2023.



Sostiene que la nulidad del despido debe entenderse incorporada en este caso en concreto pues, las remuneraciones que se devengan hasta el término del fuero de la trabajadora, se entienden incorporadas a su patrimonio, con la consecuencia de que, también debe entenderse que la empresa demandada debe retener y pagar los montos correspondientes a las cotizaciones previsionales de esos meses y, en este sentido, el no pago de las imposiciones durante los meses que restan de fuero, también hacen procedente la sanción de la nulidad del despido en los términos del artículo 162.

En relación a lo manifestado, la demandada adeuda aun cotizaciones previsionales de AFC por el período noviembre 2022 y diciembre 2022; y además las diferencias remuneracionales desde el origen de la relación laboral por cuanto disfrazaba de viáticos contenidos remuneracionales, y que incidieron en la base de cálculo del subsidio de maternidad.

Reitera que la actora gozaba de fuero maternal hasta el día 31 de diciembre de 2023 y, que tuvo que poner término a sus servicios en virtud de un autodespido.

Alega la compatibilidad en el pago de indemnizaciones propias del término de la relación laboral con las indemnizaciones por lucro cesante respecto de la vulneración al fuero maternal.

Añade que, por un hecho inimputable a la actora, se quedó sin remuneración ni dinero alguno durante los meses de noviembre 2022, diciembre 2022 y enero 2023, por lo que, la demandada también debe ser obligada al pago de dichos períodos. Si la empleadora hubiese tramitado debidamente la extensión del posnatal parental, la Caja hubiese pagado las correspondientes licencias y la actora hubiese tenido recursos para subsistir durante dichos meses, por lo que, el incumplimiento es absoluta responsabilidad de la demandada de autos.

Solicita se declare la existencia de relación laboral entre las partes a partir del día 16 de junio 2021 al 30 de enero de 2023, ambas fechas inclusive; se declare que la relación laboral terminó en virtud de despido indirecto, y que dicho despido indirecto se encuentra ajustado a derecho, que la última remuneración de la actora asciende a la suma de \$861.645, y que, en virtud de lo anterior se condene a la demandada al pago de \$2.584.935



por compensación de remuneración de los meses de noviembre 2022 a enero 2023, \$603.151 por feriado anual legal período 16 de junio de 2021 a 16 de junio de 2022 (21 días), \$384.150.- por feriado proporcional período 16 de junio de 2022 a 30 de enero de 2021-2023 (13,375 días), \$861.645 por indemnización sustitutiva del aviso previo, \$1.723.290 por indemnización por 2 años de servicio, \$861.645 por incremento del 50% del art. 168 CT, \$9.478.095 por indemnización por lucro cesante, Cotizaciones previsionales adeudadas durante toda la vigencia de la relación laboral, Remuneraciones desde la fecha del despido indirecto y hasta la convalidación de éste, por aplicación de lo dispuesto en el art. 162. Inc. 5° y 7° del Código del Trabajo. Todo con reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que, la demandada no contestó la demanda en tiempo y forma, por lo que se tuvo por contestada en su rebeldía.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

CUARTO: Que, se establecieron como hechos controvertidos: 1. Existencia de la relación laboral, fecha de inicio, funciones y demás estipulaciones. 2. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la trabajadora, conceptos que la componen y monto de los mismos. 3. Efectividad de haber finalizado la relación laboral por despido invocado por la trabajadora, cumplimiento de formalidades legales, causal y hechos fundantes y su efectividad como justificación de dicho termino. 4. Efectividad de gozar la demandante de fuero maternal y extensión del mismo. 5. Estado de pago de las cotizaciones previsionales de la demandante, periodo, monto y fecha de los pagos en su caso. 6. Efectividad de adeudarse feriado legal y proporcional, periodos y montos a compensar en su caso. 7. Efectividad de recaer en la demandada la obligación de pago de remuneraciones a contar de noviembre de 2022 al término de los servicios, antecedentes que den cuenta de ello.

QUINTO: Que, en audiencia de juicio, únicamente la demandante, incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:



1. Carta de aviso de despido indirecto de fecha 30-01-2023.
2. Comprobante de envío de carta de despido indirecto.
3. Set de pagos de remuneración de la trabajadora (transferencias electrónicas).
4. Set de conversación por Whatsapp con la Caja de Compensación Los Andes.
5. Set de conversaciones por Whatsapp con Gema Repol (dependiente de la demandada)
6. Email de fecha 18-01-2022 enviado por la demandante a jrepol@constructorasantagemit.cl (José Repol) y Fabián Aguilera.
7. Licencia médica de fecha 10-01-2022 por 11 días.
8. Correo electrónico de fecha 22-02-2022 enviado por la demandante a Katherine Rojas.
9. Licencia médica de fecha 05-02-2022 por 14 días.
10. Licencia médica de fecha 19-02-2022 por 15 días.
11. Email de fecha 11-04-2022 enviado por la demandante a Katherine Rojas pidiéndole liquidaciones de sueldo que le solicitaban desde la caja de compensación.
12. Email de 28-10-2022 enviado por la demandante a Katherine Rojas enviándole licencia médica.
13. Licencia médica de fecha 29-10-2022 por 15 días.
14. Email de fecha 08-11-2022 enviado por la demandante a Katherine Rojas solicitándole recepción de la licencia del 29-10-2022.
15. Email de fecha 24-11-2022 enviado por la denunciante a Katherine Rojas, José Repol y a la Unidad de Partes de la Dirección del Trabajo para informar uso extensión del posnatal parental conforme la ley 21.510.
16. Reenvío de mail a Gemita Repol de fecha 13-12-2022



17. Email de 22-12-2022 enviado por Cristian Baro a la demandante (Caja de Compensación)
18. Certificado de cotizaciones de AFC de fecha 25-01-2023.
19. Certificado de cotizaciones de AFP de fecha 18-01-2023
20. Detalle de pago licencia médica de fecha 13-11-2022.
21. Ingreso licencia médica de fecha 01-01-2023.
22. Contrato de trabajo de la demandante.
23. Certificado de cotizaciones de FONASA de fecha 18-01-2023
24. Registro histórico licencias médicas de la trabajadora obtenido desde la
25. Certificado de nacimiento de Nicolás Abarca Cárdenas.
26. Set de liquidaciones de remuneración periodo junio 2021 a enero 2022
27. Estado de pago licencias médicas N°81263949, N°80984754, y N°815758230
28. Set de últimas licencias médicas de fecha 01-01-2023 al 28-01-2023

Confesional:

El representante legal de la demandada no comparece. La parte solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contenido en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

Testimonial:

- 1.- Gonzalo Nicolás Abarca Toro, cédula de identidad N°18.065.926-9.

Exhibición de documentos:

1. Liquidaciones de remuneración durante toda la vigencia de la relación laboral, con comprobante de pago.



2. Comprobante de tramitación de la extensión del posnatal parental conforme la Ley 21.510.
3. Comprobante de tramitación de las licencias N° Licencia N°3080984754-3 del 01-01-2023 al 07-01-2023, Licencia N°3081263949-8 del 08-01-2023 al 14-01-2023, Licencia N°3081575823-4 del 15-01-2023 al 21-01-2023, y Licencia N°3081836091-6 del 22-01-2023 al 28-01-2023.
4. Comprobante de pago de cotizaciones previsionales (AFP, FONASA y AFC).
5. Comprobante de otorgamiento de vacaciones durante la vigencia de la relación laboral. Nada exhibe, la demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal correspondiente.

Oficios

1.-AFC.

SEXTO: Que, para acreditar la relación laboral, la actora aportó contrato de trabajo de 16 de junio 2021 en el que constan las labores de la actora de Oficina Técnica. Si bien el contrato se pacta hasta el 22 de julio de 2021, los certificados de cotizaciones dan cuenta de la continuación del vínculo más allá de la fecha original de término, lo que de conformidad a lo establecido en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, lo transforma en indefinido.

SEPTIMO: Que, en cuanto al término del vínculo, la actora aportó Carta de aviso de despido indirecto de fecha 30 de enero de 2023 y comprobante de envío de carta de despido indirecto, tanto al empleador como a la Inspección del Trabajo, dando cuenta del cumplimiento de las formalidades del despido, como de la fecha de término de la relación laboral.

OCTAVO: Que, ahora bien en cuanto a los hechos fundantes del autodespido, ha de señalarse que la carta -que la actora transcribe en su libelo- plantea, en resumen, los siguientes: pago de cotizaciones previsionales por monto inferior al efectivamente pagado, y no pago de cotizaciones desde noviembre de 2022 en adelante; no gestionamiento ni



tramitación por parte del empleador de licencia médica post natal y las licencias posteriores.

NOVENO: Que, para acreditar los hechos del despido indirecto la actora aportó Comprobantes de transferencias desde una cuenta de la demanda a la cuenta de la actora y que contienen como asunto pago de sueldos, de los que se tiene que al menos en los meses de Julio agosto en septiembre y diciembre de 2021, la demandante percibió \$700.000 pesos líquidos de remuneración. Así mismo de las liquidaciones de remuneraciones aportadas por la trabajadora se tiene que efectivamente en los meses señalados, con 30 días trabajados, se registra un sueldo líquido de 700000 pesos, y viático, Sin que la demandada hubiese justificado adecuadamente el pago de tal ítem. Por lo que, conforme al principio de la realidad, y de conformidad a lo establecido en el artículo 453 N°5 del código del Trabajo, siendo que las liquidaciones de remuneraciones son de aquellos documentos que por ley deben encontrarse en poder del empleador, no habiéndolos exhibido la demandada a solicitud de la actora, se hará efectivo el apercibimiento, que permite estimarse probadas las alegaciones de la demandante, en relación a este documento. Asimismo, habiendo sido citado el demandado a absolver posiciones, dado que no compareció sin justificarlo de modo alguno; de conformidad a lo establecido en el artículo 454 N°3, del código del ramo, se aplicará el apercibimiento y se presumirán efectivas las alegaciones de la demandante sobre este punto. Con lo señalado, se tendrá por acreditada la remuneración que la actora señaló percibir.

DECIMO: Que, consta de los certificados de cotizaciones de AFP AFC y Fonasa, que el monto de las cotizaciones que enteraba su empleador, lo eran por un monto menor a la remuneración que se tuvo por acreditada, según se señaló en el considerando precedente. De los mismos certificados de cotizaciones, a más de los pagos de cotizaciones por montos inferiores a la remuneración efectivamente percibida, que constituyen un pago íntegro de éstas, se tiene que efectivamente las cotizaciones de la actora al momento del auto despido no se encontraban solucionadas, ello a contar de noviembre de 2022. Con lo razonado se tiene, por acreditado el primer hecho que dio lugar al auto despido.



UNDECIMO: Que, mediante certificado de nacimiento, la demandante probó que su hijo nació el 14 de mayo de 2022. Tal hecho, necesariamente dio lugar a las licencias prenatal y postnatal de la actora, Y atendido que no se cotizó por el monto que efectivamente la actora percibía necesariamente su subsidio de maternidad se vio mermado con tal hecho. La actora acreditó también mediante correo electrónico de 24 de noviembre de 2022, y reenviado el 13 de diciembre remitidos a su empleador, en los que informa que haría uso de la extensión del postnatal, ambos sin respuesta; y acompañó WhatsApp de conversación con la caja de compensación de 27 de diciembre y 13 de diciembre que dan cuenta que el empleador nada informó a dicha entidad a ese respecto. También incorporó detalle registro histórico y licencias médicas en qué se advierten dos licencias médicas sin derecho a pago, relacionadas precisamente con la referida extensión. En cuanto a las restantes, la demandada no acreditó haberlas tramitado. Con lo señalado se tiene por acreditado hoy los demás hechos fundantes del despido indirecto de la actora.

DUODECIMO: Que, en cuanto a la gravedad de los hechos acreditados, preciso es señalar que la jurisprudencia, en relación al no pago de remuneraciones, que en el caso la actora ha dejado de percibir por un hecho imputable a su empleador, ha señalado que el pago de éstas constituyen el primer deber del empleador ante la prestación de servicios del trabajador, debiendo considerarse el carácter alimentario de éstas, cuyo incumplimiento redunda directamente en la sobrevivencia del trabajador y su familia. En cuanto al impago de la cotización previsional, ha dicho que éste es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija, concluyendo que la omisión del empleador de enterar dicha cotización ante la institución previsional respectiva, constituye un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo, consistente en el pago íntegro y oportuno de la remuneración de su trabajador. En consecuencia, la gravedad de los incumplimientos está dada por el hecho y su reiteración, además por el perjuicio presente al trabajador que se ve privado de sus remuneraciones que tienen carácter alimentario, impidiéndole no sólo el proveerse de lo mínimo en sus necesidades básicas, sino también cumplir con sus obligaciones por



servicios de primera necesidad. En cuanto a sus cotizaciones, verse privado del acceso a prestaciones de salud, cobros de intereses y reajustes, y también a futuro respecto del monto de la jubilación. De lo anterior sólo cabe concluir que la decisión de poner término al contrato por la actora se encuentra justificada, por lo tanto, se accederá a la demanda condenando a la empleadora al pago de la indemnización legal de indemnización sustitutiva de aviso previo, y por 2 años de servicio, recargada esta última en un 50%, de conformidad a lo señalado en el artículo 171 del Código del Trabajo, y en base a la remuneración acreditada imponible de \$861.645.

DECIMO TERCERO: Que, en cuanto a las remuneraciones que la actora dejó de percibir por la no tramitación de su extensión de post natal y licencias médicas, así como el feriado reclamado, tratándose de derechos de la trabajadora y obligación del empleador, tocaba a este último acreditar su cumplimiento, lo que no hizo, en consecuencia, se ordenará el pago de las remuneraciones adeudadas por los meses de noviembre 2022 a enero 2023, por \$2.584.935, conjuntamente con el feriado legal y proporcional demandados, ascendentes a \$603.151 y \$384.150 respectivamente.

DECIMO CUARTO: Que, según se razonó precedentemente con motivo de la procedencia del despido indirecto, ha sido acreditado en autos que las cotizaciones previsionales de la actora no fueron pagadas íntegramente, y no habiendo acreditado el demandado haberlas solucionado con posterioridad, se ordenará el pago de las diferencias de cotizaciones hasta alcanzar la remuneración efectivamente percibida por la actora de \$861.645, desde el inicio de la relación laboral el 16 de junio de 2021, y hasta el mes de octubre de 2022, más las adeudadas completas por los meses de noviembre y diciembre de 2022, y hasta el 30 de enero de 2023, en base a la remuneración señalada, las que deberán enterarse en AFP Planvital, Fonasa y AFC Chile.

DECIMO QUINTO: Que, congruente con lo anterior, se declarará, asimismo, la nulidad del despido, de conformidad a lo establecido en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que se condenará a la demandada al pago de remuneraciones íntegras, esto es, con sus correspondientes cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, las que se deberán descontar y enterar en Afp Planvital, Fonasa y AFC Chile, desde la fecha



del despido indirecto el 30 de enero de 2023, hasta la convalidación, que se producirá en la fecha que se notifique el íntegro de las cotizaciones de seguridad social, sobre la base de una remuneración mensual de \$861.645.

DECIMO SEXTO: Que, en cuanto al tiempo restante del fuero de la actora, que demanda a título de lucro cesante solicitado por haber hecho uso del descanso postnatal extendido de conformidad a la ley 21.510, hasta el 31 de diciembre de 2022, resulta procedente. Sin embargo, habiéndose otorgado la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es remuneraciones íntegras, con sus correspondientes cotizaciones previsionales, de salud y cesantía desde la fecha del despido (30 de enero de 2023) y hasta su convalidación, para no dar lugar a un doble pago de la remuneración de la actora y que daría lugar a un enriquecimiento sin causa, se otorgará únicamente en el caso que el despido se convalide antes del 31 de diciembre de 2023, y por el período restante hasta dicha fecha, todo en base a la remuneración ya señalada de \$861.645.

DECIMO SEPTIMO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7 al 10, 41, 63, 160, 162, 171, 172, 173, 201, 425 a 432, 446, 452 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se estima que la decisión de poner término al contrato de trabajo por parte de la actora se encuentra justificada y, en consecuencia, **se acoge la demanda**, declarando además la nulidad del despido, y condenando a la demandada CONSTRUCTORA Y TRANSPORTES STA GEMITA LTDA, al pago de:

- a) \$861.645, por indemnización sustitutiva de aviso previo,
- b) \$1.723.290 por indemnización por años de servicio
- c) \$861.645 por recargo legal
- d) \$2.584.935 por remuneraciones adeudadas
- e) \$603.151 por feriado legal



f) 384.150.- por feriado proporcional

g) diferencias de cotizaciones previsionales en AFP Planvital, hasta completar \$861.645 imponible, desde el 16 de junio de 2021 hasta octubre de 2022.

h) cotizaciones adeudadas de noviembre y diciembre de 2022, y hasta el 30 de enero de 2023, en base a la remuneración ya señalada de \$861.645.

i) remuneraciones íntegras, desde la fecha del despido indirecto ocurrido el día 30 de enero de 2023, hasta la fecha en que se le notifique por carta certificada a la actora el pago íntegro de sus cotizaciones previsionales adeudadas, señaladas en las letras g) y h) precedentes, y las que se continúan devengando, ello en base a una remuneración de \$861.645.

j) remuneraciones compensatorias de fuero maternal, únicamente en el caso que el despido se convalide antes del 31 de diciembre de 2023, y por el período restante hasta dicha fecha, todo en base a la remuneración ya señalada de \$861.645.

II. Que estas indemnizaciones y prestaciones se deberán pagar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según cada caso.

III. Que resultando completamente vencido el demandado, se lo condena en costas, regulándose las personales en \$500.000.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

RIT : O-951-2023

RUC : 23- 4-0459679-9



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

**Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular
del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a once de octubre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la
sentencia precedente.

