

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: Despido indirecto, nulidad del mismo, daño moral y cobro de prestaciones

DEMANDANTE: JEANET DEL CARMEN SAN MARTÍN LAGOS

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DE CHILLAN VIEJO

RIT: O-459-2022

RUC: 22- 4-0442450-9

-----/

Chillán, veintiuno de abril de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Marco Antonio Vergara Soto, abogado, con domicilio profesional en Oficina Constitución número 349, comuna de Chillán, actuando en representación procesal de doña **Jeanet del Carmen San Martín Lagos**, cesante, domiciliada en Río Rahue número 1219, Villa Ríos del Sur, comuna de Chillán Viejo, interpone demanda en procedimiento ordinario de despido indirecto, nulidad del mismo, daño moral y cobro de prestaciones en contra de la **Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo**, rol único tributario número 69.266.500-7, representado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don Jorge del Pozo Pastene, ignora profesión, o quién lo subroge o suceda legalmente y detente facultades de administración de la referida persona jurídica, ambos domiciliados en calle Serrano número 300, comuna de Chillán Viejo.

Expone que con fecha 13 de marzo de 2013, la demandante comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para la Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo, específicamente en el Jardín Infantil Ríos del Sur, desempeñando las labores de Auxiliar de Servicios Menores.

La jornada laboral era de 44 horas semanales distribuidas de la siguiente forma: Lunes a Viernes de 8:20 am a 17:23 pm. No obstante, debía quedarse entre 2 a 3 horas extraordinarias semanales, las cuales nunca fueron pagadas y mucho menos cotizadas.

La remuneración era de carácter variable y consiste en promedio en la suma de \$577.124.-

Contaba con 45 minutos de colación. Su contrato tiene el carácter de indefinido. Está afiliada a AFP Capital, AFC Chile y Fonasa. Con fecha 02 de noviembre de 2022, la actora puso fin a la relación laboral que la unía con la demandada acogiendo a su derecho a ejercer la acción de despido indirecto establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo debido a incumplimientos objetivos y graves de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador.

De la procedencia de ejercer el despido indirecto por incumplimientos graves de las obligaciones contractuales y legales por parte del empleador. En conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 y el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, es pertinente que el trabajador ponga término al contrato de trabajo que lo liga con su empleador en caso de incumplimiento grave de las obligaciones de aquel.

Los incumplimientos que sirven de base al despido indirecto son:



1. Se le adeudan a la trabajadora por concepto de cotizaciones previsionales de AFC los meses de octubre y noviembre de 2014, y los meses de enero, febrero y marzo de 2015.

2. En los hechos se le encomendaron a la trabajadora más labores de las acordadas por contrato, como encargarse de la muda y comida de los niños y niñas, ayudar con labores administrativas como aquellas relacionadas con las licencias médicas, entre otras. Por otro lado, la Directora de la escuela llevaba a la trabajadora y a otras empleadas a trabajar a su domicilio particular en labores del hogar, haciéndoles firmar el libro de asistencia como si las labores hubiesen sido realizadas en la escuela. Tales hechos además de ser una violación al deber de seguridad contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo constituye una modificación unilateral e irregular del contrato de trabajo, al margen de lo establecido en el artículo 11 del Código del Trabajo atendido al principio de irrenunciabilidad de los derechos, conforme a lo prescrito en el artículo 5 del mismo cuerpo legal. En consecuencia, la Corte Suprema ha establecido que la aplicación del ius variandi puede ser considerado incumplimiento grave por parte del empleador, lo que permite ejercer el despido indirecto, con presidencia del ejercicio o no de la acción especial del artículo 12 del Código del Trabajo.

3. Incumplimiento por parte de la empleadora de la obligación de seguridad del artículo 184 del Código del Trabajo, al exponer la salud psicológica y física de la trabajadora a constantes conductas que ponen en peligro su salud como lo es el hostigamiento y los malos tratos por parte de la Directora del establecimiento. Asimismo, doña Jeanet era continuamente sometida a presiones en su labor, como críticas destructivas, vigilancia constante, y frases sarcásticas y ofensivas que vulneraron sus derechos fundamentales en los términos del artículo 5 del Código del Trabajo.

4. El trato hacia los trabajadores y trabajadoras era poco respetuoso pues las horas de colación eran incómodas ya que la Directora se dirige al comedor respectivo a vigilar que conversaban los funcionarios y funcionarias que se encontraban ejerciendo su derecho al descanso, debido a que no se les permitía hablar durante los periodos de trabajo, aquello vulnera gravemente los derechos fundamentales de la demandante y del resto de los y las trabajadoras en los términos del artículo 5 del Código del Trabajo. Por otro lado, atendido a que la trabajadora vivía cerca del jardín infantil la llamaban fuera del horario laboral -20:00 a 21:00 horas- para apagar luces que hubieran quedado encendidas o para cerrar ventanas. El haber infringido el derecho a la libertad de expresión y el de la integridad física y psíquica de la trabajadora, principalmente por los constantes actos vulneratorios ya señalados, es fundamento suficiente para que se haya acogido a su derecho al despido indirecto. No hay que olvidarse que el contrato de trabajo tiene un contenido ético, y que conforme a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales el respeto por éstos forma parte del contrato del trabajo.

5. Cada semana por lo menos debía trabajar de 2 a 3 horas extraordinarias, aquellas nunca fueron debidamente pagadas y mucho menos cotizadas por ese monto, pues no se le permitía a la trabajadora firmar el libro de asistencia. No le fue pagado el monto por concepto de horas extraordinarias de acuerdo a lo establecido en el artículo 32



del Código del Trabajo, accionar que sin duda alguna constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador.

A la demandada se le adeuda la suma de \$1.615.680.-. correspondiente a las horas extraordinarias impagas hasta la fecha de hoy. Dicho monto surge en relación con el siguiente razonamiento: el máximo legal de horas de trabajo semanal es de 45 y la trabajadora en este caso realizaba diariamente de 2 a 3 horas extraordinarias, dichas horas jamás fueron pagadas por la empleadora e incluso le prohibía a la trabajadora firmar el libro de asistencia a la hora real de salida. Ocurrió en varias oportunidades, incluso, que la empleadora le pidió a ella y a otras trabajadoras que firmaran el libro asistencia por realizar labores de limpieza en su domicilio particular y no en las dependencias del Establecimiento Educacional, dicha situación constituye una irregularidad grave. Por tanto, la trabajadora en los hechos realizaba 59 horas semanales de trabajo, teniendo 15 la categoría de extraordinarias. Para efectuar el cálculo de horas extraordinarias nos ceñimos a lo dispuesto por la Dirección del Trabajo en relación con lo establecido en el artículo 32 del Código del Trabajo. Primero, dividimos el sueldo mensual de trabajadora por 30 lo que nos da como resultado \$19.237, luego multiplicamos el resultado por 28 que nos da un total de \$538.649, para luego dividir el producto obtenido por 180 del cual se obtiene el valor de la hora ordinaria de trabajo, que en este caso sería: \$2.992. Una vez calculado el valor de cada hora ordinaria, se debe aumentar en un 50% su valor, obteniéndose así el monto de cada hora extra. Para dichos efectos debemos multiplicar \$2.992 x 1,5 y así obtenemos como resultado \$4.488, que sería el valor de la hora extraordinaria para este caso. Ahora solo procederemos a multiplicar en relación con la diferencia de 15 horas de trabajo que realizaba la trabajadora semanalmente para la demandada y que esta nunca le pagó ni mucho menos le cotizó por dicho monto. Entonces, \$4.488 x 15 da como resultado \$67.320. Este era el monto que semanalmente debió pagarle la demandada a mi representada y que nunca hizo, como mi representada trabajó 9 años y 8 meses debemos obtener el monto mensual, multiplicamos entonces \$67.320 por 4 (las cuatro semanas del mes) y obtenemos como resultado \$269.280 mensuales. Finalmente, para sacar el total respecto de los 9 años y 8 meses efectivamente trabajados, multiplicamos dicho monto por 116 (ciento dieciséis meses trabajados), obteniendo como resultado \$31.236.480.

No obstante, el máximo establecido para cobrar las horas extraordinarias es de 6 meses según lo establecido en el artículo 510 inciso 4 del Código del Trabajo. Por tanto, se entiende que el monto conforme a derecho que se le adeuda a mi representada es de \$1.615.680.-

6. Asimismo, se le adeuda a la trabajadora los días de feriado legal. El artículo 67 inciso 1° del Código del Trabajo, señala “Que 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”. A su vez, el artículo 73 inciso 2° dispone que “Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le



habría correspondido". En la especie, dicha compensación no se ha producido y, por tanto, se debe. Que, el feriado legal y proporcional fluye del art. 73, pues respecto de aquellos trabajadores que no hicieron uso de su feriado, habiendo cumplido el año y aquellos que no alcanzaron a cumplirlo, se deberá pagar íntegramente en el primer caso y proporcionalmente en el segundo. Es menester señalar que la acumulación de más de dos periodos de feriados constituye un incumplimiento grave por parte del empleador de las obligaciones que impone el contrato, pues legalmente solo se pueden acumular como máximo dos periodos según lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo.

7. La demandante enfermó psicológicamente producto del exceso de trabajo y la presión a la que fue constantemente sometida. Además, la demandada jamás llevó a la trabajadora a la mutual de seguridad o centro asistencial de salud, por lo que debió solventar su propio tratamiento médico.

8. Finalmente, desde el mes de mayo de 2022 la trabajadora se encuentra con licencia psiquiátrica debido a un cuadro ansioso depresivo debido a todo lo anteriormente señalado. En relación con el acoso laboral sufrido, el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo dispone que el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

se le adeuda por concepto de cotizaciones previsionales de AFC los meses completos de octubre y noviembre de 2014, y los meses de enero, febrero y marzo de 2015.

Daño moral causado: Como se ha reseñado, es claro que la conducta de la demandada le ha causado un daño extrapatrimonial que debe ser resarcido. En dicho sentido el accionar del empleador tiene actualmente a la trabajadora sufriendo un constante desgaste psicológico y emocional producto del trastorno de ansiedad generalizado con crisis de pánico que sufre en razón al accionar de la misma.

De las prestaciones que derivan de acoger la acción:

1. Indemnización por años de servicio con recargo legal: En base al artículo 163 del Código del Trabajo, por los 9 años y 8 meses de prestación de servicios dentro de las dependencias del Establecimiento Educacional ya individualizado, el monto es de \$5.771.240. En base a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo se debe aplicar el recargo correspondiente al 50%.

2. Indemnización sustitutiva de aviso previo con recargo legal: Que, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo asciende aproximadamente a \$577.124.- En base a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo se debe aplicar el recargo correspondiente al 50%

3. Por concepto de horas extraordinarias el monto correspondiente a \$1.615.680.-.-

4. Por concepto de feriado legal proporcional el monto correspondiente a \$577.124.-



5. Por concepto de cotizaciones previsionales de AFP Capital, se adeuda la diferencia por concepto de horas extraordinarias de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre desde el año 2013 a la fecha.

6. Por concepto de cotizaciones de salud de Fonasa se adeuda la diferencia por concepto de horas extraordinarias de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre desde el año 2013 a la fecha.

7. Los montos correspondientes de cotizaciones previsionales de AFC se adeuda la diferencia por concepto de horas extraordinarias de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre desde el año 2013 a la fecha. Además, se debe agregar los montos íntegros de los meses de octubre y noviembre de 2014 y los meses de enero, febrero y marzo de 2015.

8. Por concepto de daño moral: \$5.000.000.-

9. Los demás intereses, reajustes, multas y costas que procedan en conformidad a la normativa y el mérito del proceso.

10. Las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación a razón de \$577.124.- mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo.

Declaraciones:

1. Que entre la actora y la demandada existió una relación laboral de subordinación y dependencia durante el período que va desde el 13 de marzo de 2013 hasta el 2 de noviembre de 2022.

2. Que el término de la relación laboral habida fue en razón a incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato por parte de la demandada debiendo la trabajadora, el 2 de noviembre de 2022 ejercer su derecho al autodespido.

Dichos incumplimientos graves, en síntesis, y según lo ya mencionado son los siguientes: a. Se le adeudan a la trabajadora por concepto de cotizaciones previsionales de AFC Chile los meses de octubre y noviembre de 2014, y los meses de enero, febrero y marzo de 2015.

b. Violación al deber de seguridad contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo y modificación unilateral e irregular del contrato de trabajo al margen de lo establecido en el artículo 11 del Código del Trabajo atendido al principio de irrenunciabilidad de los derechos, conforme a lo prescrito en el artículo 5 del mismo cuerpo legal.

c. Exponer la salud física y psicológica de la trabajadora a constantes conductas que ponen en peligro su salud como hostigamiento y malos tratos, además de críticas destructivas, vigilancia constante y frases sarcásticas y ofensivas que vulneraron sus derechos fundamentales en los términos del artículo 5 del Código del Trabajo.

d. Trato poco respetuoso hacia los y las trabajadoras y hacia mi representada, pues en el horario de colación la Directora del establecimiento vigilaba a los y las funcionarias mientras comían para saber que conversaban ya que les tenía prohibido hablar durante la



jornada laboral. Además, la empleadora obligaba a mi representada, fuera de su horario laboral a dirigirse al establecimiento a apagar luces y cerrar ventanas aprovechándose de la cercanía que tenía el domicilio de la trabajadora con el establecimiento.

e. No pago por concepto de horas extraordinarias.

f. Se le adeudan a la trabajadora los días de feriado legal.

g. Mi representada enfermó producto del exceso de trabajo y la presión a la que fue constantemente sometida. Además, la demandada jamás llevó a la trabajadora a la mutual de seguridad o centro asistencial de salud respectivo, por lo que debió solventar su propio tratamiento médico.

h. Finalmente, desde el mes de mayo de 2022 la trabajadora se encuentra con licencia psiquiátrica debido a un cuadro ansioso depresivo producto de las vulneraciones sufridas en su lugar de trabajo y cuya responsabilidad recae directamente en su empleadora.

3. Que, en consecuencia, se declare que el contrato de trabajo con la Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo, ha terminado con fecha 2 de noviembre de 2022 por aplicación justificada del derecho otorgado en el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, autodespido, fundado en la causal del artículo 160 número 7 del mismo código, y declarando además como nulo el mismo. 4. Que, se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones, o las que US., determine conforme a derecho y al mérito del proceso: a) Por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$577.124.- b) Por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$5.771.240.- c) Por concepto de 50% correspondiente al recargo legal sobre las indemnizaciones anteriores, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 171 y 160 N° 7 del Código del Trabajo, correspondiente a la suma de \$3.174.182.- d) Por concepto de feriado legal proporcional la suma de \$577.124.- e) Por concepto de horas extraordinarias el monto correspondiente a \$1.615.680.-.- f) Por concepto de cotizaciones previsionales correspondientes a las horas extraordinarias por las cuales jamás se le cotizó al trabajador en: a. AFP Capital: se adeuda la diferencia por concepto de horas extraordinarias de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre desde el año 2013 a la fecha. b. AFC Chile: se adeuda la diferencia por concepto de horas extraordinarias de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre desde el año 2013 a la fecha. Además, se debe agregar los montos íntegros de los meses de octubre y noviembre de 2014 y los meses de enero, febrero y marzo de 2015. c. Fonasa: se adeuda la diferencia por concepto de horas extraordinarias de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre desde el año 2013 a la fecha. g) Por concepto de daño moral la suma de \$5.000.000.- h) Los demás intereses, reajustes, multas y costas que procedan en conformidad a la normativa y el mérito del proceso. i) Las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación a razón de \$577.124 mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo. j) Que, en cualquier caso, se condene en costas a la demandada.



CONTESTACIÓN I. MUNICIPALIDAD DE CHILLÁN VIEJO.

Hechos que reconoce:

La existencia de un vínculo contractual por las normas del Código del Trabajo desde el 1 de abril de 2014 de carácter indefinido hasta el 1 de noviembre de 2022 día que la actora notificó su autodespido.

Que su remuneración era de \$421.232 y no era variable, sin perjuicios de ciertos estipendios legales que dependían de leyes específicas.

Que las funciones que fueron contratadas por la actora eran las propias de asistente de la educación de educación parvularia, según su contrato como auxiliar de servicios menores en el Jardín Infantil Ríos del Sur de la comuna de Chillán Viejo, y realizar todas aquellas actividades que emanen precisamente de la naturaleza del empleo, directa o indirectamente relacionado con él o que disponga la ley, el Reglamento de autoridad, o reglamento orgánico de la Ilustre Municipalidad. Quedando comprendido desde luego, en el trabajo contratado, las actividades de colaboración que se asignen al Trabajador por la Directora del Establecimiento, Jefe del DAEM Reemplazante, y señor Alcalde de la Comuna o la autoridad que lo reemplace.

Hace presente que le actora tuvo un contrato a plazo de que comenzó el 18 de marzo de 2013 y culminó el 31 de diciembre de ese mismo año, pero la misma no continuó prestando servicios, luego fue nuevamente contratada 4 meses después el 2014, en el contrato de duración indefinida que se indica. Este primer contrato, conforme al art. 159 N°4 del Código del Trabajo, no alcanza a mutar a indefinido en ninguna de las hipótesis de la norma señalada.

En cuanto a las cotizaciones adeudadas, interpone la excepción de pago contenida en el art. 162 inciso 7° del Código del Trabajo, como consta en el decreto alcaldicio N°10256 de fecha 22 de diciembre de 2022, por el monto de \$417.951 pesos. Con ello demostraremos con que no hay cotizaciones impagas. A su vez, es dable señalar que la deuda reclamada, ya pagada, era antigua, y se reclamó recién ahora, incluso pudiendo haberse alegado la prescripción de la deuda por esta parte por la omisión de la administradora de su cobro, pero aún así, ha procedido con el pago como un acto de buena fe.

Sobre el segundo hecho, alega que no existe referencia alguna cuándo fueron estos hechos más bien vulneratorios, como prestar servicios particulares en la casa de la Directora, a su vez, no entrega tampoco constancia de haber denunciado este hecho ante el Alcalde o la Jefatura del DAEM, lo que hace imposible su fiscalización. Deberá probar su efectividad, concurrencia en el tiempo y cómo mi representada es responsable de los mismos.

Sobre el tercer hecho, volvemos a tener el mismo problema, no existe una relación cronológica de los sucesos que indican haber consistido estos malos tratos y hostigamientos, la demanda carece de los elementos necesarios para su interposición, e impide ejercer una buena defensa con ello, sin embargo, no da para interponer excepciones dilatorias, porque también limita al sentenciador en su pronunciamiento. Parece que la intención del abogado era la interposición de una tutela laboral.



Sobre el cuarto y quinto hecho, debemos adivinar cuando ocurrieron, y si estos trabajadores interpusieron reclamos contra esta directora, a su vez, hablan de horas extraordinarias impagas, las cuáles se deberán verificar cuándo fueron efectuadas y en qué consistieron y si fueron ordenadas efectivamente con una jefatura válida y no por comisión o ocurrencia propia de la demandante.

Respecto el daño moral, no creemos que sea procedente, porque no ha existido elementos que configuren la responsabilidad de mi representada.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Controversia:

1.- Remuneración de la trabajadora para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

2.- Efectividad que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias que configuran la causal referida.

3.- Efectividad de adeudarse diferencias de cotizaciones previsionales durante los periodos 2013 a la fecha e igualmente efectividad adeudarse cotizaciones previsionales, períodos y montos adeudados.

4.-Efectividad de adeudarse horas extras, número, periodo y montos.-

5.- Efectividad de adeudarse indemnización por daño moral, hechos y circunstancias que lo acreditan.

6.-Efectividad de adeudarse las demás prestaciones señaladas por la demandante.

SEGUNDO: Prueba rendida por la demandante.

1. Carta de Autodespido de fecha 2 de noviembre de 2022.

2. Boletas Correos Chile de fecha 2 de noviembre de 2022.

3.-Certificado de cotizaciones previsionales AFP Capital de fecha 2 de noviembre de 2022.

4.- Contrato individual de trabajo de fecha 13 de marzo de 2013.

5.- Decreto N° 1461 que aprueba contrato de trabajo de doña Jeanet del Carmen San Martín Lagos de fecha 13 de marzo de 2013.

6.- Anexo contrato de trabajo de fecha 11 de diciembre de 2013.

7.- Anexo de contrato de trabajo de 28 de diciembre de 2015.

9. Anexo contrato individual de trabajo de fecha 26 de diciembre de 2016.

10.-Constancia de acoso laboral al Inspector Provincial del Trabajo Chillán de fecha 26 de mayo de 2022.

11. Certificado médico emitido por la Médico Psiquiatra Marianela Becker.

12. Liquidaciones de sueldo de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2022.

TESTIMONIAL. Declararon los siguientes testigos:

1. **MARILYN LARA PASMIÑO:** Declara que fue vecina, es amiga y comadre de la demandante; que la enviaban a realizar labores fuera de sus funciones. La jefa del jardín, Marta era su jefa y quien la enviaba a estas labores. Relata que Jeanet tenía un horario de 8 a 17:30 horas, pero a veces estaba hasta las 7 de la tarde. Cumplía funciones fuera de su trabajo, tales como ir a la casa de su jefa, fuera de horario, ir a apagar luces al jardín.



Esto le consta porque la acompañó muchas veces. También servía de chofer para buscar encomiendas y efectuar trámites personales. Explica que estaba al cuidado de niños a quienes también mudaba. Añade que no presencié actos de acoso.

2. **NIVALDO VENEGAS ASTUDILLO:** Declaró que la demandante trabajaba en el Jardín, de lunes a viernes; iba a apagar la luz al jardín y le decía que estaba agotada.

OFICIOS: 1. Se oficie a AFC Chile II domiciliada, para que informe y remita a este Tribunal los siguientes antecedentes: a) Certificado de pago de cotizaciones de previsión desde ENERO de 2013 hasta fecha de emisión; y; b) Para que informe el nombre y rut del empleador que hubiere efectuado el pago de las cotizaciones señaladas en la letra a) en el periodo indicado. (Incorpora) 3. Se oficie a Fonasa, para que informe y remita a este Tribunal los siguientes antecedentes: a) Certificado de pago de cotizaciones de previsión desde ENERO de 2013 hasta fecha de emisión. b) Para que informe el nombre y rut del empleador que hubiere efectuado el pago de las cotizaciones señaladas en la letra a) en el periodo indicado.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS. a) Respecto a la demandada principal: El contrato de trabajo, anexos, finiquitos, liquidaciones de sueldos y registro o libros de asistencia del actor desde el ingreso de la actora hasta su despido indirecto. (Se tiene por cumplida)

TERCERO: Prueba rendida por la demandada:

1. Decreto alcaldicio N°596 de fecha 23 de enero de 2013, que aprueba contrato de trabajo con la demandante y el contrato de trabajo de fecha 21 de enero de mismo año. 2. Decreto alcaldicio N°1.461 de fecha 13 de marzo de 2013, que aprueba contrato de trabajo con la demandante y el contrato de trabajo de fecha 13 de marzo del mismo año. 3. Ord. N°865 de fecha 2 de diciembre de 2013. 4. Decreto alcaldicio N°6.376 de fecha 17 de diciembre de 2013, que aprueba anexo de contrato de trabajo de fecha 11 de diciembre del mismo año. 5. Decreto alcaldicio N°6.565 de fecha 26 de diciembre de 2013, que aprueba contrato de trabajo con la demandante, de fecha 26 de diciembre del mismo año. 6. Decreto alcaldicio N°8.176 de fecha 30 de diciembre de 2015 que aprueba anexo de contrato de fecha 28 de diciembre de mismo año. 7. Decreto alcaldicio N°282 de fecha 22 de enero de 2016 que aprueba anexo de contrato de fecha 20 de enero de mismo año. 8. Decreto alcaldicio N°4.355 de fecha 29 de diciembre de 2016, que aprueba anexo de contrato de fecha 26 de diciembre de mismo año. 9. Decreto alcaldicio N°916 de fecha 12 de febrero de 2021, que aprueba anexo de contrato de fecha 8 de febrero de mismo año. 10. Decreto alcaldicio N° 293 de fecha 14 de enero de 2022, que aprueba anexo de contrato de fecha 10 de enero del mismo año. 11. Impresión de Mail de fecha 18 de enero de 2023. 12. Minuta de decreto y de finiquito. 13. Carta de autodespido de fecha 9 de noviembre de 2022. 14. Comprobante de estado de cotizaciones de AFC de la demandante. 15. Decreto alcaldicio N°10.256 de fecha 22 diciembre de 2022 el que ordena el pago de los insolutos previsionales y el comprobante de pago.

CONFESIONAL Absolvió posiciones doña Jeanet del Carmen San Martín Lagos.

TESTIMONIAL. Declararon los siguientes testigos: 1.- Francisco Latorre Prado, Encargado RRHH DAEM Chillán Viejo. 2.- Carolina Flores Quinteros, Encargada Jardines



Infantiles DAEM Chillán Viejo. 3.- Oscar Espinoza Sánchez, Director de Control Interno Municipalidad de Chillán Viejo.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA. 1.- Certificado de cotizaciones históricas de la demandante por medio de sistema PREVIRED. (Incorpora)

CUARTO: En lo concerniente a la relación laboral entre las partes, se establece que estuvieron ligadas en virtud de un contrato de trabajo indefinido, desde el 1 de enero de 2013, en virtud de contrato a plazo que derivó en uno de carácter indefinido a partir del 1 de enero de 2014. Se trata de una relación continua desde el 1 de enero de 2013, en virtud de la cual la demandante desempeñó funciones de auxiliar de servicios menores. El vínculo duró hasta el 2 de noviembre de 2022, día que la actora notificó su autodespido.

Aunque existió un contrato previo al periodo recién indicado, se trató de un contrato con vencimiento de plazo, vigente del 18 de marzo de 2013 al 31 de diciembre de 2013 y no se acredita continuidad hasta el 1 de abril de 2014, fecha del contrato siguiente entre las partes.

QUINTO: La demandante alega que se le encomendaron más labores de las acordadas por contrato, como encargarse de la muda y comida de los niños y niñas, ayudar con labores administrativas como aquellas relacionadas con las licencias médicas, entre otras.

Por otro lado, afirma que la Directora de la escuela llevaba a la trabajadora y a otras empleadas a trabajar a su domicilio particular en labores del hogar, haciéndoles firmar el libro de asistencia como si las labores hubiesen sido realizadas en la escuela, tales hechos además de ser una violación al deber de seguridad contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo constituye una modificación unilateral e irregular del contrato de trabajo, al margen de lo establecido en el artículo 11 del Código del Trabajo atendido al principio de irrenunciabilidad de los derechos, conforme a lo prescrito en el artículo 5 del mismo cuerpo legal.

SEXTO: En los contratos celebrados entre la trabajadora y la demandada, las partes acordaron que la primera se obligó a desarrollar o ejecutar labores la labor de auxiliar de servicios menores, lo que implica realizar todas aquellas actividades que emanen precisamente de la naturaleza de su empleado, directa o indirectamente relacionado con él o que disponga la ley, el reglamento de autoridad o el reglamento orgánico de la I. Municipalidad. Se establece que quedan comprendidas en el trabajo contratado, las actividades de colaboración que se asignen al trabajador por la directora del Jardín Infantil, jefe del Daem reemplazante y señor Alcalde de la Comuna o la autoridad que lo reemplace.

SÉPTIMO: Teniendo en cuenta los términos del contrato, las declaraciones de la testigo Marilyn Lara no revelan con claridad y precisión las conductas que se atribuyen a la demandada, pues no identifican los detalles ni las oportunidades en que tuvieron lugar. No constando en el juicio otras pruebas que corroboren y complementen su testimonio, la prueba testimonial de la demandante resulta insuficiente para establecer la conducta imputada al empleador y carece de la gravedad, precisión y multiplicidad necesarias para



dicho propósito. Lo propio cabe sostener respecto de la declaración del testigo Venegas, quien solo indicó que la demandante iba a apagar la luz en el jardín.

OCTAVO: Se imputa igualmente al empleador, el incumplimiento de la obligación del artículo 184 del Código del trabajo, al exponer la salud psicológica y física de la actora, a constantes conductas que ponen en peligro su salud, como el hostigamiento y malos tratos de parte de la Directora. Agrega las continuas presiones, críticas destructivas, vigilancia continua y frases sarcásticas y ofensivas.

Hay que percatarse de que no se exponen los hechos y circunstancias propias del maltrato y hostigamiento que configuran la infracción denunciada. La prueba testimonial de la demandada, tampoco es exhaustiva en los detalles y no logra circunscribir los hechos genéricos que describe a un periodo determinado. En tales circunstancias, no cabe tener por acreditados los hechos que sirven de base al incumplimiento denunciado.

NOVENO: Lo propio puede sostenerse respecto del trato poco respetuoso y la vigilancia a que era sometida la demandante durante la jornada laboral. En este sentido, la prueba resulta igualmente insuficiente, por carecer de gravedad, precisión y multiplicidad.

DÉCIMO: En materia de horas extraordinarias el testimonio de Marilyn Lara Pasmíño, resulta insuficiente para demostrar con precisión la cantidad de horas extras efectuadas por la demandante. Además, es contradictorio con los testigos de la demandada y tampoco puede ser corroborado por los registros de asistencia. De esta manera no es posible comprobar que la actora trabajó las horas extraordinarias aludidas en la demanda, hecho que también estaba comprendido en los incumplimientos que se atribuyen a la demandada.

UNDÉCIMO: Dejando de lado las diferencias de cotizaciones alegadas por las horas extras, que no han sido acreditadas conforme a lo dicho con anterioridad, la demandante sostiene que se le adeudan los montos íntegros de los meses de octubre y noviembre de 2014 y los meses de enero, febrero y marzo de 2015, por concepto de cotizaciones AFC CHILE.

La norma del artículo 162 inciso quinto y séptimo en armonía con el artículo 58 que obliga al empleador a deducir de las remuneraciones, entre otros conceptos, “las cotizaciones de seguridad social”, comprende las de índole previsional, salud y La cotización para el seguro de desempleo.

La demandada deduce excepción de pago de la deuda de cotizaciones según consta del Decreto Alcaldicio N° 10256, de 22 de diciembre de 2022, por \$417.951.-, lo que demostraría que no hay cotizaciones impagas.

DÉCIMO SEGUNDO: La I. Municipalidad de Chillán Viejo, acompañó decreto alcaldicio N° 10256, de 22 de diciembre de 2022, en cuya virtud, se declara que se constató la omisión del pago de la cotización a cargo del empleador del seguro de cesantía a doña Jeannet San Martín Lagos. Además declara la necesidad de cancelar a la aseguradora de Fondos de Cesantía (AFC Chile) el monto de \$417.951, por el no pago de seguro de cesantía de la funcionaria Jeannet San Martín, por los periodos comprendidos entre octubre de 2014 y marzo de 2015, conforme a subvención JUNJI.



Acompañó también 6 comprobantes de pago en Banco Estado, en virtud de convenio N° 0010612597, AFC CHILE FONDO DE CESANTÍA, por la suma total de 417.961.-, todos de fecha 29 de diciembre de 2022.

Al haberse acreditado el pago del monto correspondiente a AFC por los meses de octubre y noviembre de 2014, enero, febrero y marzo de 2015, con posterioridad al término de los servicios, resulta procedente declarar la nulidad del despido indirecto por infracción a lo dispuesto en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

DÉCIMO TERCERO: Entre los incumplimientos acreditados, se encuentra el no pago de cotizaciones en AFC en los meses de octubre y noviembre de 2014 y los meses de enero, febrero y marzo de 2015, esta, a la fecha del despido indirecto, el 2 de noviembre de 2022.

El artículo 58 del Código del trabajo establece la obligación del empleador de “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”.

En lo que respecta a las cotizaciones, el artículo 17 de la Ley N°3.500 dispone que los trabajadores afiliados al sistema menores de 65 años de edad si son hombres y menores de 60 años, si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles. El pago de las cotizaciones previsionales y de salud es una obligación del empleador, correlativa al derecho del trabajador para exigir su cumplimiento. La falta de pago, implica, por un lado, el incumplimiento legal del empleador en su carácter de agente retenedor de las imposiciones y por otro, la desprotección del trabajador frente a determinadas contingencias de diversa índole, además de afectar su futuro sustento.

En razón de lo expuesto, resulta el incumplimiento de la parte demandada reviste la gravedad suficiente para configurar la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

La aplicación de la sanción de nulidad por no pago de cotizaciones, solo exige el hecho acreditado de la mora sin consideración a la actitud del empleador, por consiguiente, el no pago íntegro y por varios periodos, debe ser estimado como una infracción revestida de gravedad, que además, conlleva la sanción legal.

DÉCIMO CUARTO: Se debe dar lugar a incumplimiento por no pago de cotizaciones y no por los demás incumplimientos alegados; nulidad de despido solo hasta la fecha de pago por convalidación, es decir, entre el 2 de noviembre de 2022 y el 29 de diciembre de 2022.

En lo demás corresponde el rechazo.

DÉCIMO QUINTO: En lo que concierne al monto de la remuneración mensual de la trabajadora, el marco legal está fijado para por la norma del artículo 172 del Código del Trabajo, que, para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, determina que la remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviese percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios. En estas condiciones se consideran, el incremento, la homologación y la asignación ley



21.526, que recibía permanentemente la demandante. Tomando en consideración lo anterior, y las liquidaciones correspondientes a los meses de octubre, septiembre y agosto de 2022, la remuneración alcanzaba a \$577.124.-, como ha señalado la demandante.

DÉCIMO SEXTO: El resto de la prueba, no contiene antecedentes que contradigan las conclusiones sobre las materias controvertidas.

DÉCIMO SÉPTIMO: La pretensión de obtener una indemnización por daño moral en caso de despido injustificado o directo o indirecto, exige que se haya ocasionado un daño más allá de la aflicción que implica para cualquier trabajador el cese de los servicios. Solo en ese caso debe existir una reparación adicional a la contemplada mediante las indemnizaciones por término de despido. Además, las reglas indemnizatorias del Código del Trabajo, contemplan también incrementos sobre la base del uso impropio de las causales legales.

En concreto, no se ha demostrado la concurrencia de circunstancias especiales ni un daño adicional y distinto del producido por cese de los servicios que puedan llevar a fijar una indemnización especial para el trabajador.

Lo señalado anteriormente conduce a rechazar la acción por indemnización de perjuicios por daño moral.

Por las anteriores consideraciones y lo dispuesto en los artículos 162, 163, 168, 171, 160 N°7, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se **acoge** la demanda por despido indirecto, nulidad de despido y cobro de prestaciones deducida por **Jeanet del Carmen San Martín Lagos**, en contra de la **I. Municipalidad de Chillán Viejo**, ambos ya individualizados, solo en cuanto se condena a la demandada al pago de las prestaciones siguientes:

- .- Indemnización por falta de aviso previo, por la suma de **\$577.124.- pesos**.
- .- Indemnización por años de servicio, correspondiente a 9 años de servicios, por el monto de **\$5.771.240.- pesos**.
- .- Recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicio, por un monto igual a **\$2.885.620.- pesos**.
- .- Feriado proporcional: **\$250.087.-**
- .- las remuneraciones, durante el periodo que medie entre la fecha del despido ocurrido el 2 de noviembre de 2022 y su convalidación, el 29 de diciembre de 2022, en base a una remuneración equivalente a **\$577.124.**

II.- Que las referidas sumas de dinero se reajustarán y se le aplicarán los intereses de conformidad a lo previsto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no se condena en costas a la demandada por haber litigado con motivo plausible.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-459-2022

RUC: 22- 4-0442450-9



Dictada por don SERGIO DUNLOP ECHAVARRÍA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillan.



