

Temuco, doce de octubre de dos mil veintitrés.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: En estos autos, Rit O-298-2023, comparece don Gaspar Antonio Calderón Del Solar, abogado, con domicilio en Av. San Martín 745, Of. 801 de la comuna de Temuco, en representación de doña GISSEL SOLEDAD MATUS VILLABLANCA, trabajadora dependiente, de su mismo, interponiendo demanda por despido indirecto, cobro de prestaciones laborales, y nulidad del despido en contra de CELIN GONZALO TRECANAOL IENLAF, con domicilio en Pedro Aguirre Cerda 183, Melipeuco, ignora profesión u oficio, o quien represente sus derechos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Funda la demanda en que su representada comenzó a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación para la demandada a partir del día 01/08/2022 en la más completa y absoluta informalidad. Fue contratada para prestar servicios como garzona, en el local comercial de propiedad del demandado, denominado como “Mar y Tierra” ubicado en calle Pedro Aguirre Cerda 183, Melipeuco. Se estableció una jornada de trabajo de 45 horas semanales de lunes a sábado desde las 14:00 hasta las 22:00 horas, sin perjuicio que su empleador pudiera indicarme un horario distinto. Su última remuneración para efectos de lo dispuesto por el art. 172 del Código del Trabajo asciende a \$512.500, compuesto por el sueldo base por la suma de \$410.00 más el 25 % de gratificación, equivalente a \$102.500.

El contrato era de naturaleza indefinida, para todos los efectos legales, atendido a lo dispuesto en el artículo 9 inciso 4 del código del trabajo “la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. La actora se encuentra afiliada a FONASA y AFC Chile.

Para determinar la relación laboral existente entre las partes, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 7, en relación al artículo 8 del código del trabajo, pues indica que el contrato de trabajo es una convención por el cual el empleador y el trabajador se obligan a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. Conforme a lo anterior, para determinar si existe o no relación laboral, hay que verificar si se cumplen en la especie los requisitos planteados, mediante los haz de indicios que acreditan el vínculo de subordinación y dependencia de forma continua e ininterrumpida, entre las partes, a



DMHPXXTWXXX

saber: 1. La trabajadora fue contratada para prestar servicios personales como garzona con exclusividad de sus servicios, en el restaurant Mar y Tierra, a partir del 01 de agosto de 2022. 2. La trabajadora cumplía con una jornada de laboral de 45 horas semanales, distribuido de lunes a viernes desde 14:00 hrs, hasta las 21:00. Cuyo cumplimiento, se ve reflejado en el libro de registro de asistencia, que mantenía el empleador para efecto de poder ejercer su control de mando y control disciplinario ante cualquier incumplimiento frente al mismo. 3. Como consecuencia del ejercicio de sus labores, percibía una remuneración, por la suma de \$512.500, sueldo que era pagado de forma mensual, mediante transferencia y/o efectivo. 4. En cuanto a la administración del restaurante y la persona encargada de las Instrucciones de mando, eran de cargo del Sr. Celin Trecanao, por lo tanto, la trabajadora debía obediencia a su superior jerárquico. Conforme a lo expuesto, y según se podrá acreditar, se cumple en la especie cada uno de los requisitos que establece el código del trabajo, así como también los haz de indicios laborales a los que debemos someternos para determinar que efectivamente estamos en presencia de una relación de tipo laboral y no otra.

Con fecha 07 de marzo de 2023 su representada remitió carta de despido indirecto a su ex empleador, mediante carta certificada enviada el mismo día. El contenido de la carta de despido indirecto se acompaña, pues han existido una serie de incumplimientos por parte de la demandada, que deben ser estimados como graves, y que desglosaremos en lo sucesivo:

1. Del no pago íntegro de cotizaciones previsionales. Como refiere la carta de despido indirecto, el empleador no ha pagado las cotizaciones desde el inicio de la relación laboral esto es desde agosto de 2022. Incluso ni siquiera realizó los tramites respectivos ante Previred, para que pudiera estar afiliada a una AFP;

2. El no pago íntegro de remuneraciones: Se estableció como fecha de pago los primeros 10 días de cada mes, sin embargo, no se cumplía, o bien se pagaba de forma fragmentada, desde ya cabe hacer presente que, el no pago de remuneración oportuna, o bien, el no pago dentro del plazo convenido debe necesariamente ser tildado de grave. Por otro lado, como bien se expresó en la carta, los meses de enero y febrero, se me pago la suma única de \$450.000, siendo mi remuneración de \$512.500, razón por la cual existe una diferencia a pagar por ambos meses, por la suma de \$125.000



3. Temor fundado: su representada, además da cuenta de que fue testigo de una pelea al interior del local comercial, propiciada por su empleador, hacia su pareja, Héctor Ríos.

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 07/03/2023 remitió carta de despido indirecto donde consta que la relación laboral terminó el mismo día 07 marzo de 2023. Desde ya solicita se declare el despido indirecto como ajustado a derecho, para todos los efectos legales.

Nulidad del despido: se adeudan cotizaciones previsionales de los periodos de diciembre a marzo periodo que se mantuvo vigente la relación laboral con mi empleador, particularmente de, Salud y AFC. Esta sanción está destinada a aquel empleador que incumple con su obligación de enterar íntegramente las cotizaciones de seguridad social respecto de sus trabajadores que tiene a su dependencia, al tiempo de la desvinculación laboral según se establece en los incisos 5 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo. Ahora bien, cabe hacer presente que no basta que las cotizaciones se encuentren pagadas parcialmente, sino que deben pagarse de forma íntegra y por los montos que efectivamente recibía el trabajador por concepto de remuneración. En consecuencia, en virtud de lo dispuesto en el art. 162 inc. 5° del Código del Trabajo, al no encontrarse pagadas íntegramente las cotizaciones previsionales, el despido no ha tenido el efecto de poner término al contrato de trabajo, devengándose, por ende, todas las remuneraciones hasta la convalidación de dicho despido.

Solicita se tenga por presentada demanda, acogerla a tramitación y se declare por el Tribunal: - La existencia de relación laboral entre las partes a partir del día 01/08/2022 al 07/03/2023, ambas fechas inclusive, o las fechas que determine el Tribunal, conforme el mérito de autos. - Se declare que la relación laboral terminó el día 07/03/2023 en virtud de despido indirecto, en la forma planteada, y que dicho despido indirecto se encuentra ajustado a derecho, o la declaración que S.S., determine. - Se declare que la última remuneración de la actora asciende a la suma de \$512.500.- o la suma mayor o menor que determine el Tribunal. - Que, en virtud de lo anterior se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones: \$125.000, por diferencia remuneracional correspondiente al mes de enero y febrero 2023, \$119.583 por concepto de remuneración mes de 7 días al mes de Marzo 2023, \$ 512.500.- por indemnización sustitutiva del aviso previo, \$ 183.645 por concepto de feriado proporcional (10,75 días), 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. - Los montos mayores o menores que determine el Tribunal. - Reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: El demandado contesta, señalando que es un pequeño emprendedor de la comuna de Melipeuco, donde la vida es distinta, es más lenta y es un pueblo pequeño, las personas le entregamos un mayor valor a la palabra y ganarse la vida no es para nada fácil, no obstante, logró abrir su negocio “Mar y Tierra”, una “picá” que he mantenido a flote por su dedicación y arduo trabajo.

Arrendó un local al suegro de la demandante, el cual si bien no estaba en muy buenas condiciones, logró sacar adelante con distintas reparaciones, hasta el día de hoy. Dado lo anterior y por circunstancias de la vida formó un lazo con la pareja de la demandante de nombre Sebastián, el cual veía prácticamente como un hijo más, intentando ayudar a ambos en todo lo que pudiera, llegando incluso a ofrecerles horas y/o días para trabajar en su restaurant y de esta manera juntaran dinero para sus gastos, no obstante finalmente ambos decidieron demandar.

Deficiencias en la demanda que afectan las pretensiones del demandante no subsanables: 1) Sin perjuicio de todo lo que se dirá con posterioridad , el desarrollo fáctico de una demanda debe necesariamente permitir y entender – como un elemento mínimo de las alegaciones efectuadas- el contexto en que ocurren los hechos, lugar, hora, y una explicación en detalle (en este caso) de todos y cada uno de las premisas mínimas que configurarían una relación laboral, no pudiendo el juez inferir, agregar, suponer o complementar la ausencia de desarrollo fáctico, que en particular se evidencia bastante en esta acción. 2) En estos autos nos encontramos con que la demanda no explica de forma clara y detallada los presupuestos que legal, jurisprudencial y doctrinariamente caracterizan un vínculo laboral, en los términos prescritos por el artículo 7 del Código del Trabajo, esto es, que no se detallan en la acción la existencia de continuidad y exclusividad en los servicios, la obligación de asistencia o no de la demandante, algún tipo de supervigilancia en el desempeño de las funciones y una eventual subordinación a reglas y controles de diversa índole, presupuestos que no detallados en la acción son fundamento básico y preponderante de una demanda de este tipo y que el actora omite. 3) Así las cosas, al tratarse de una demanda de reconocimiento de relación laboral lo dicho afecta al derecho a defensa del demandado, como expresión del debido proceso,



toda vez que, frente a la indeterminación fáctica, la defensa gira en torno a una generalidad, a una circunstancia y hechos no determinados con precisión.

Hechos controvertidos: de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, se niegan en forma expresa y concreta los siguientes hechos afirmados por el denunciante en su escrito pretensor, debiéndose tener por controvertidos:

.- No es efectivo la existencia de una relación laboral conforme al artículo 7 del Código del Trabajo. No es efectivo que la demandante haya sido contratada para prestar servicios personales con exclusividad a partir del 01 de agosto de 2022, si es cierto que ella lo ayudó en más de alguna ocasión en labores propias del local junto a su pareja, pero no bajo el presupuesto de una relación laboral conforme al artículo 7 del Código del Trabajo, y si como garzona u otras labores.

.- No es efectivo que la demandante cumpliera con una jornada laboral de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes desde 14:00 hrs, hasta las 21:00. Ella iba las horas que podía, si bien llegamos a un acuerdo de que ayudara junto a su pareja (hijo del dueño) en el local, esto no siempre era con un horario determinado, sino que dependía de su disponibilidad y si no estaba en otros trabajos, no cumpliéndose con el presupuesto subordinación, control y exclusividad. En efecto, toda consta en distintas conversaciones, que podrían dar un contexto en torno a que no existe una subordinación y dependencia, por ejemplo el 31 de agosto de 2022 me escribe “como está de personal hoy? lo que pasa es que me encuentro con un dolor de estómago desde la mañana y me ha tenido casi toda la mañana en el baño, quería preguntarle si era necesario que vaya hoy? o podría ir más tarde si usted me necesita con urgencia y me encuentro mejor.” Si estuviéramos dentro del contexto de una relación laboral la demandante debería presentarse a trabajar, no consultar por el personal que hay, y menos condicionar su asistencia a si se siente mejor o no, no basta con solo avisar, debería justificar su ausencia. Ya el 12 de septiembre de 2022 me escribe “Disculpe la hora, pero tuve unos problemas personales aquí en mi casa y no me siento bien de ánimo, si quiere puedo ir en la tarde, pero ahora no estoy muy bien”. Difícilmente nos encontraríamos en una relación laboral si fuera suficiente decir que no está bien de ánimo para faltar. Luego el 28 de septiembre de 2022 la demandante consulta “ Hola don Gonzalo, ¿cómo está?. Será posible que hoy vaya solo por la tarde? (si es que es necesario). No dormí nada anoche y estoy con mucho dolor de cabeza” Se le responde “a qué hora” para luego referir la actora



“ no pude presentarme hoy, mañana le explico el porqué. Disculpe” Este mensaje da cuenta, primero que no tenía una obligación de presentarse a trabajar en un determinado horario la actora, que dependía la hora de ingreso de si dormía bien o no, y en que en definitiva, el propio demandado le pregunta a qué hora podía llegar, pero finalmente no llega la demandante, es decir, no se ve una subordinación ni cumplimiento de un horario determinado. Ahora el 6 de octubre escribe la actora “Don Gonzalo, no iré a trabajar hoy, aun no me siento bien” Y luego el 7 de octubre refiere “a lo mejor más tarde voy al local”. En una relación laboral existe la obligación de asistencia y fidelidad con el empleador, además de la subordinación, el demandando supuesto empleador, no requiere ni menos pide algún certificado médico y la demandante solo se limita a avisar que faltará. Otro mensaje, 6 días después es de fecha 12 de octubre de 2022 en donde escribe y señala “quería decirle que me tendré que quedar cuidando a mi horno no se bien hasta que hora, porque mi mama con mi abuela no están y estoy sola con mi hermano”. En relación a lo anterior. Un trabajador para ausentarse a sus labores pide autorización o permiso, acá solo la demandante avisaba de que no asistirá al trabajo, algo lejano a una relación laboral promedio, que se suma a sus ausencias anteriores por malestares de salud, de ánimo, o labores en otros lugares. Otra conversación que da cuenta que no existía una continuidad y obligación de asistencia en los servicios prestados, es la del 31 de octubre de 2022 en donde la demandante refiere “Hola don Gonzalo, me avisa por favor si me va a necesitar hoy, gracias”. Esto refiere que no tenía obligación de estar en el local la demandante, ella decide cuándo ir, si en la tarde o en la mañana, incluso los días en algunas ocasiones, limitándose solo a avisar de sus ausencias. Ya tiempo después el 1 de marzo de 2023 a 6 días de auto despedirse la demandante refiere “Hola don Gonzalo, me agarró lo mismo que Seba y me siento horrible, me estoy comunicándome con Ángela para ver si puede ir ella, disculpe no avisar antes” Acá, en lo anterior, llegamos a lo mismo, solo se avisa de una ausencia no se solicita autorización, por malestares que también tendría quien era su pareja de nombre Sebastián.

Todo lo anterior, da cuenta de no cumplirse los presupuestos mínimos de una relación laboral, que iba cuando quería la actora al local del demandado, que esto dependía en algunos casos de su estado de ánimo, de cómo dormía en la noche, de que no tenía que hacer otras labores, cuidar a su hermano, o enfermarse en conjunto con su pareja. De igual manera da cuenta de que no existía una obligación de asistencia al trabajo.



Respecto al libro de registro de asistencia al que se hace referencia en la acción, este se llevaba con el solo objeto de llevar un registro de los días que realizaba labores para su posterior pago, el cual era por día, pero esta sola circunstancia en ningún caso constituye una relación laboral per se, todo lo contrario da luces de un vínculo de confianza en donde ella podía venir cuando podía o quería, incluso era ella misma quien completaba y llenaba el libro sin su supervisión. Y este libro debe ser ponderado en concordancia, lógica y máximas con todos los medios probatorios.

.- No es efectivo que la demandante percibiera una remuneración por la suma de \$512.500, ya que tan solo trabajaba por día trabajado, debido a la naturaleza de sus funciones, no pudiendo estas ser consideradas como un pago en un contexto laboral.

.- Es efectivo que en cuanto a la administración del restaurante y la persona encargada de las Instrucciones de mando era él, no obstante, en ningún momento, la demandante le debió obediencia, pues bajo ningún supuesto fue su superior jerárquico, siendo lo anterior no efectivo, si evidentemente le dio instrucciones porque es su local de comida rápida.

Uno de los principales requisitos para estar frente a una relación laboral es la vinculación de subordinación y dependencia respecto de quien se obliga a prestar servicios, la cual se puede manifestar a través de aspectos tales como la continuidad o permanencia de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de funciones, rendir cuenta de la labor realizada, obligación de ceñirse a la instrucción impartida por el empleador y mantenerse a disposición de éste. La demandante no se mantenía a su disposición, siempre tuvo distintos trabajos, eventos los fines de semanas, incluso en más de una ocasión estaba preocupada porque no le pagaban dichos eventos, no debía rendir cuenta de su gestión ni existía exclusividad. Al mantener una relación cercana tanto con la demandante como con Sebastián, su pareja, le ofrecía horas o días para trabajar y así ayudarlos con su situación económica, lo que evidentemente pudo aumentar en tiempo de temporada alta. Es claro SS., que en ningún caso estaríamos en presencia de una relación laboral y en consecuencia no se adeudan ninguna de las prestaciones e indemnizaciones solicitadas por la demandante.

2.- No procede el despido indirecto al no existir relación laboral, si bien puede existir una relación de confianza con algunos rasgos civiles, pero no laboral.



3.- No procede la nulidad del despido al no existir relación laboral, por lo cual no se le adeudan cotizaciones previsionales a la demandante.

Solicita tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes, con costas.

TERCERO: En la audiencia preparatoria se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

1.- Existencia de relación laboral, en este caso, efectividad de que la actora presto servicios de manera personal, continua y eventualmente exclusiva para la demandada y, en este caso, fecha de inicio de la prestación de servicios, remuneración pactada, existencia de una jornada laboral y registro de la misma, pago permanente y forma de pago de las remuneraciones, cumplimiento de instrucciones deber de responder frente a los requerimientos del empleador, entre otras circunstancias que justifiquen subordinación y dependencia.

2.- Efectividad de que entre las parte existió una relación de confianza caracterizada por la ayuda discontinua y sin obligación de asistencia ni subordinación de la trabajadora respecto de la demandada, en su caso características y condiciones de esta prestación de servicios.

3.- Para el evento que se acredite la existencia de relación laboral, efectividad de que las cotizaciones previsionales de la actora se encuentran íntegramente pagadas y fecha de pago de las cotizaciones, así como la remuneración y la compensación del feriado, en su momento.

4.- Fecha de término de la relación laboral, si es que esta existe, causal invocada y cumplimiento de las formalidades legales.

CUARTO: La demandante, para acreditar los fundamentos de su pretensión, incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Carta de despido indirecto. 07/03/2023. Se funda en el artículo 160 N° 7 en base a los siguientes hechos: “Los hechos son los siguientes: 1. Comencé a prestar servicios personales bajo vínculo de dependencia y subordinación para ustedes a partir del día 01



de agosto de 2022, en la más completa y absoluta informalidad, desempeñándome como Garzona y Cajera en el local ubicado en la comuna de Melipeuco llamado “Mar y Tierra” 2. Mi jornada laboral era de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado desde las 14:00 hasta las 22:00 horas, sin perjuicio que mi empleador pudiera indicarme un horario distinto. 3. Que, mi remuneración hasta el mes de diciembre del año 2022 era por la suma de \$410.000, más 25% de gratificación, equivalente a la suma de \$102.500, dando un total de \$512.500, sin embargo, sin embargo nunca fueron pagada íntegramente, percibiendo en los dos últimos meses (enero y febrero 2023) la suma de \$450.000 mensuales. 4. Que con fecha 4 de marzo de 2023, fui testigo de violencia física realizada por usted y su amigo en contra de mi pareja y compañero de trabajo Héctor Ríos, lo que generó un temor insuperable. 5. Por otro lado, con fecha 7 de marzo 2023, me entero que no me encuentro afiliada a ningún fondo de pensiones por lo que, mis cotizaciones nunca fueron pagadas, durante la vigencia de la relación laboral, lo anterior implica 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. 6. Esta situación constituye un detrimento en mis ahorros previsionales y en mi seguridad social. 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, debemos tener presente, que en el presente caso, las cotizaciones de los meses de agosto a diciembre de 2022 y de enero a marzo de 2023, no han sido pagadas. 7. El cúmulo de situaciones ya descritas, rompe ineludiblemente el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, por cuanto usted no ha cumplido con las obligaciones que la ley le impone, tanto en materias previsionales, y del debido pago de remuneraciones. 8. 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...”.

2. Comprobantes de envío.

3. Cartola bancaria desde agosto de 2022 a marzo de 2023, en la que constan las siguientes transferencias de fondos por parte de Celín Trecaño Lienlaf: 9/11 por \$285.000, 6/12 por \$300.000, 12/12 por \$67.800, 22/12 por \$34.000, 06/01/23 por \$350.000, 30/01 por \$63.298, 07/02 por \$362.300.

4. Libro de asistencia de octubre, diciembre 2022 y enero de 2023.



En octubre trabajó los días 1, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27 y 28. Se registran ausencias los días 5, 6, 12, 17, 29, 30 y 31. La jornada comienza a las 14 con algunos atrasados de minutos que van entre 5 y 43, salvo los días 7 que llegó a las 17:00 horas y el 24 que llegó a las 16:10.

En diciembre trabajó todos los días, salvo los domingos.

El horario de término de jornada, regularmente excedía las 22 horas.

En enero de 2023 trabajó todos los días salvo el feriado de año nuevo, los domingos y el día 24 que figura ausente. También se registran atrasos de diferente cuantía.

5. Set fotográfico de las lesiones de un varón. No de la demandante.

6. Captura de pantalla de fecha 05 marzo, 2023. Conversaciones con Christopher Ignacio García Zarate con la demandante quien señala que estaba constatando lesiones y que debían ir a declarar al retén.

7. video del lugar de trabajo.
<https://drive.google.com/file/d/1n37zPMoJFiP6mnCPPaolUoxImXLeUujx/view?usp=s>
haring

8. Fotografía de una historia de Instagram subida el día 05.03.2023 a las 00:08 hrs en que se muestra la barra de un bar.

9. Fotografías del Restaurante Mar y Tierra de Melipeuco.

10. Carta del restaurante Mar y Tierra de Melipeuco en la que consta los productos que se venden.

11. Captura de pantalla de conversaciones por whatsapp con Irma de fecha 05/03/2023 a las 03:49 hrs. en que se pregunta a la demandante donde están y responde que en el consultorio constando lesiones, están todos en el hospital y que no iban a dejar preso a Gonzalo.

CONFESIONAL: Absolución de posiciones respecto de don Celin Gonzalo Trecaño Lienlaf, RUT 15.248.202-7, quien exhortado a decir verdad señala: su local está en la comuna de Melipeuco Tiene 4 trabajadores, todos mayores de edad. Como restaurante



todavía no funciona. En diciembre solicitó permiso verbal a una autoridad para empezar a trabajar como restaurante. En ese minuto era un local era al paso, vendía sushi. En el verano eran 5 personas trabajando. En ese minuto doña Gissel tenía horario libre. Los trabajadores tienen horario de 15 a 21 horas, de lunes a sábado. No les entrega implementos, salvo a los que trabajan a cocina. En el salón está él y su señora.

TESTIMONIAL:

1.- Ángela Irene Sepúlveda Cerda, RUN 20.462.085-7, estudiante, domiciliada en Melipeuco, Pablo Neruda 07: conoce a Gissel amiga de 1 básico y ex colega y a don Gonzalo, que es el ex jefe. Trabajaba e Melipueco, al costado de la plaza en el local Mar y Tierra. Se vendía sushi, chorrillanas, cócteles, jugos. En su caso trabajó en febrero de 2023 y algunos fines de semana de remplazo. Gissel era garzona y cajera, desde el 1 de agosto de 2022. Finalizó su contrato por lo que sucedió con Sebastián y el trauma psicológico. Sebastián es la pareja de Gissel, amigo suyo y colega, trababan los 3 ahí. Gissel le escribió a las 3:00 indicándole que Gonzalo y Cristóbal habían golpeado a Sebastián. Esto fue el 4 o 5 de marzo de 2023, en la madrugada. Desde ese día ella ya no quiso trabajar ahí y finalizó contrato el 7 de marzo. Gissel trabajaba desde las 2 hasta las 9 de la tarde. En temporada de verano de 2 a 10, pero casi siempre hacía horas extras hasta las 12 de la noche. Trabajaba de lunes a sábado, todos los días. Para desarrollar sus funciones solo le entregaban mandiles. Todos los días debían firmar asistencia a la entrada y salida. Todos los trabajadores debían firmarlo. En febrero estaba Juanita, Alicia, a veces iba otra chica, Mariela que también era reemplazante, Sebastián y Gissel, eran como 7 en verano. Los fijos eran entre 4 o 5 personas. Ninguno tenía contrato de trabajo, lo que le consta por lo que le conversaban las personas que estaba ahí. Gissel siempre estaba hablando de la oportunidad de seguir estudiando, y en todos los institutos y universidades daban la posibilidad, pero para ello necesitaba el contrato. Gissel le pidió contrato a don Gonzalo, pero su respuesta era ¿y dónde vas a conseguir el contrato?. Gissel percibía el sueldo mínimo, que se pagaba a través de trnsferencias, era como \$410.000 aproximadamente.

Contrainterrogada señala que solo trabajó en febrero, de repente iba los fines de semana. Era como una ayuda del local, no remplazaba a nadie. No estaba en el momento que le pegaron a Sebastián, pes estaba en Temuco, pero le enviaron la foto, no vio a nadie pegándole. Ella entró a trabajar por Cristian Montecinos que también trabajaba ahí y que estaban buscando a una persona para ayudar a Gissel. De 2 a 9 de la tarde y en



verano de 2 a 10 y siempre hacían horas extras. Gissel iba todos los días. Como todos se enferman o tiene cosas, una vez se enfermó Gissel porque había ido al consultorio. No recuerda cuando fue eso. Gissel solo trabajaba con Gonzalo. Sabe que Gissel ganaba 410.000 porque Gonzalo enviaba comprobantes por whatsapp. Siempre transfería. En su caso como en 2 o 3 oportunidades. Le consta que a Gissel le transfería todos los meses, por la misma suma. En su caso no firmaba el libro, sí Gissel. El libro lo revisaba Gonzalo y su esposa, varias veces lo vio revisando. No había medidas disciplinarias. Gonzalo pedía disciplina a Gissel que llegara a la hora por estar en caja, no sabe si ocurrió muchas veces.

2.- Héctor Sebastián Ríos Cerda, RUN 20.900.271-K, trabajos de cocina, domiciliado en Villa Morador Pasaje el Encanto s/n, Melipeuco: conoce a las partes, a Gissel que es su pareja y a Gonzalo que es su ex empleador. Sabe que Gissel ha renunciado porque no tenía contrato y por un hecho que sucedió con él mientras trabajaba. Gissel era garzona y cajera en el restaurante Mar y Tierra. Su jornada era de lunes a sábado, en invierno de 2 a 9 de la noche y en verano de 2 a 10, que se extendía por las horas extras, a veces hasta las 12. Él trabajaba con ella. Percibían el sueldo base de \$410.000 que se pagaba mensualmente mediante depósitos. Se depositaba por mes completo, se pagaba desde el 5 al 12 del mes siguiente. A veces se tardaban en los pagos. A veces se hacía un solo pago y a veces una transferencia y en efectivo. Él trabajó desde agosto hasta marzo. Él y nadie tenían contrato de trabajo. Gisel no había tenido otro contrato formal, y sabe que nunca ha cotizado. A Gissel le entregaron el mandil y una bandeja para trabajar. Trabajaba de forma continua y solo para el demandado.

Contrainterrogado señala que siempre le pagaban la misma remuneración como \$410.000 aunque como no se pagaba cotizaciones quedaba como \$350.000, eran como \$15.000 por día. Ambos ganaban lo mismo y les quedaba en el bolsillo \$350.000. Dice \$140.000 porque ese era el sueldo base que debió pagarse. Se había definido como fecha de pago pero nunca se cumplió, así le dijo el demandado. El horario siempre fue el mismo. Una vez Gissel se retiró por un dolor de estómago, no recuerda el mes. Le entregaron un papel médico. Le horario era el mismo para ambos. Se cumplía, pero a veces había atrasos de algunos minutos para ingresar y se dejaba anotada la hora en que llegaba y a la que salía. Desconoce cuánto era el atraso. Mientras trabajaron para Gonzalo no lo hicieron para nadie más. Tiene un juicio contra Gonzalo.



EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS Bajo apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 Código del Trabajo.

1. Contrato de trabajo y anexos suscritos con el trabajador.
2. Comprobante de otorgamiento de feriado durante la vigencia de la relación laboral.
3. Certificado de cotizaciones pagadas al trabajador AFC, AFP, y Fonasa, durante la vigencia de la relación laboral.
4. Liquidaciones de sueldo desde octubre 2022 a marzo 2023.
5. Libro de asistencia o análogo.
6. Reglamento interno.
7. Charlas, capacitaciones y protocolos sobre el ambiente laboral.

No se exhiben, porque se ha negado la existencia de relación laboral. Sin embargo se agregó libro de asistencia.

Respecto de los demás documentos se pide hacer efectivo apercibimiento legal.

OFICIOS:

1. AFP UNO, para que remita certificado de cotizaciones actualizado de doña Gissel Soledad Matus Villablanca, RUN 20.983.608- 4. No se encuentra registrada en dicha administradora.
2. SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS, ubicado en calle Claro Solar N 873, ° Temuco, a fin de que remita a este tribunal la carpeta tributaria electrónica de don Celin Gonzalo Trecaño Lienlaf RUT 15.248.202-7, informando acerca de sus actividades económicas y las fechas de los últimos movimientos registrados.

CAUSA A LA VISTA: Se tenga a la vista la causa RIT T-100-2023, seguida ante este tribunal en que se demandó relación laboral del testigo Héctor Sebastián y don Celin, con sentencia que acogió la demanda.

QUINTO: El demandado, por su parte, incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:



1. Conversación plataforma Whatsapp entre don Celin Trecanao Lienlaf y doña Gissel Soledad Matus Villablanca de fechas: 31 de agosto de 2022 (demandante avisa que está con dolor de estómago y pregunta si es necesario ir o puede llegar más tarde. Se le responde por el demandado que no tiene a Juanita, por lo que la demandante señala que entonces irá no más a las 4); 12 de septiembre de 2022, la demandante señala que tuvo problemas personales y no se siente bien, pero puede ir en la tarde. El demandado pregunta a qué hora puede llegar y la actora señala a las 5:30 ; el 19 a demandante señala que al día siguiente no irá, porque tiene viaje Temuco, a lo que el demandante señala que él también estará en Temuco, frente a lo cual la actora señala que entonces irá a Temuco pasado mañana y que cuente con ella. El 21 de septiembre avisa al demandado que aún está en Temuco y no pudo viajar antes. El 28 de septiembre de 2022 la demandante pregunta si es posible que vaya solo en la tarde porque no durmió nada en la noche y luego señala a las 21:39 que no pudo presentarse y al día siguiente le explicaba por qué. El 06 de octubre de 2022 escribe para avisar que no irá a trabajar, pues no se siente bien, a lo que se le responde Ok bueno. El 7 de octubre avisa que está esperando exámenes y que a lo mejor iba en la tarde al local, se le responde bueno, que no se preocupe. El 12 de octubre avisa que debe quedarse cuidando a su hermano y a las 16:37 avis que no irá pues estaba haciendo algunas cosas para su local. El 13 pregunta si es posible que pueda ingresar más tarde tipo 5 porque su abuela quiere que la acompañe a buscar morchelas; se le responde que hoy no puede y a los 4 minutos le dice que vaya que va a ir la Ale. El 07 de noviembre pide a don Gonzalo si puede faltar, pues debe hacer aseo en la cabaña, se le responde chuta ya. El 21 de noviembre avisa que se tomará el día pues necesita hacer varias cosas y que al día siguiente irá sin falta, se le responde Ok. Los días 24, 27 y 29 de noviembre avisa que va con atraso, lo mismo el 12 de diciembre. El 15/12 solicita entrar a las 4 por un almuerzo familiar, se le responde que no hay problema, pero que sea a las 4. El 18/12 pide día libre el día siguiente pues el 20 debe matricularse, se le responde que sí. El 23 y 26 avisa que llegará un poco tarde. El 6/3 avisa a Gonzalo que ya no continuará trabajando con él y necesita sus últimos 4 días trabajados y que no vaya a su casa, se le transfiere \$45.000.

2. Set de imágenes de restaurant Mar y Tierra.

3. Imagen restaurant Mar y Tierra en remodelación.

4. Set de capturas de pantalla de Transferencias electrónicas Banco Falabella de don Celin Trecanao Lienlaf hacia doña Gissel Soledad Matus Villablanca desde agosto de



2022 a marzo de 2023. El 5/9 transfiere \$315.000, las demás transferencias son las mismas que figuran en la cartola de la actora.

CONFESIONAL: declara doña Gissel Soledad Matus Villablanca, RUN 20.983.608-4, quien exhortada a decir verdad señala que conoce al demandado porque es su ex jefe. Trabajaban de garzona y cajera. Gonzalo también trabaja en el lugar y a veces la ayudaba. Sebastián. Estaba todos los días y a veces en verano faltaba. Empezó a trabajar en agosto. Fueron a comer un día al local y su pareja, Héctor, quien se conocía con Gonzalo y él le dijo que necesitaban una garzona y la llevó a trabajar y puso a prueba algunos días. Estuvo ahí hasta el 4 o 5 de marzo, un sábado, cuando pasó el tema de la agresión a Héctor y la agresión psicológica que le causó Gonzalo y Cristóbal. Cumplía horario de 2 a 9 en invierno, y en verano pidió trabajar 1 hora más., de 2 a 10 y a veces debía trabajar hasta más tarde. Recibía el sueldo mínimo se supone que debían ser \$410.000, pero siempre fueron \$350.000 y a veces cuando faltaba le descontaban esos días. Estuvo enferma del estómago una vez y lo tuvo que esperar hasta las 7 de la tarde y le dio permiso para ir al consultorio. Cumplía su horario y las veces que no lo cumplió siempre avisó. A veces llegaba atrasada, escribía a don Gonzalo avisando que llegaría un poco más tarde, por whatsapp. No recuerda cuantas veces. Le pagaban mediante transferencias. Había algunas que eran por propinas y que luego se transferían. El libro de asistencia era revisado al principio por la esposa de don Gonzalo y luego por él. Varias veces lo vio revisándolo. Firmaba al momento de llegar y al salir, nunca firmó a una hora que no fuera real. Hubo veces que ella debía venir a Temuco a matricularse y a veces el demandado debía salir con su familia y le cambiaban el día.

TESTIMONIAL:

1.- Alexa Fabiola Lobos Ruiz, RUN: 16.847.407-5, labores de casa, domiciliada en Melipeuco, Santa María de Llayma s/n: conoce a las partes por el local Mar y Tierra. Gissel trabajaba como cajera, le ayudaba a atender las mesas. Gonzalo es su marido. En su caso trabajó en cocina y caja desde julio en adelante hasta los primeros días de enero de este año. Gissel no tenía un horario específico, a veces llegaba más tarde, se iba más temprano, a veces no asistía. Algunas semanas trabaja todos los días y otras semanas no, porque se dedicaba a artesanía con su abuelo. Pedía permiso o avisaba que no podía por vía oral, era por whatsapp a Gonzalo. Según lo que conversaba se dedicaba a la artesanía. Nadie le obligaba a ir a trabajar o cumplir funciones. No iba cuando hacía eventos como matrimonios o cumpleaños. Avisaba que tenía evento y no iba. Gonzalo le



decía que fuera, pues necesitaba juntar dinero para estudiar. Gissel llega a trabajar por Sebastián que estaba con ellos en el local, es el hijo del dueño del local. Ella se acercó sola a ofrecerse a trabajar con Gonzalo. No le entregaron contrato, ella no pidió contrato, porque era un tema delicado, porque no tenían patente en el local. Gissel no quería contrato. En su caso cumplía un horario de 2 a 9 o 10 de la noche, a veces llegaba antes a ayudar a su marido. Gissel no se matriculó, no ha visto que esté estudiando nada.

Contrainterrogada señala que de alguna forma es socia del local. En el restaurante eran 5 personas que trabajaban en invierno. En el verano eran más. Algunos llegaban solo cuando se necesitaba por la gente. Los fijos eran 2, una en cocina y otra en la sushería. Gonzalo atendía. En caja había otro fijo y además un part time, Sebastián y Gissela. Ellos firmaban un libro de asistencia, todos los trabajadores del local porque después andaban preguntando qué días habían asistido y quiénes no. Para tener un orden se llevaba. No había contratos, pues estaban a trato, nadie quería contrato porque en ese tiempo regalaban bonos también. El local atendía de lunes a sábado. Los mandiles los proporcionaba el restaurante. Si el trabajador no iba se le descontaba. Los permisos se los enviaban, más bien avisaban a Gonzalo. No se pedía permiso, no había una planilla para ello.

2.- Rene Manuel Hernández Bastías, RUN: 15.986.916-4, comerciante, domiciliado Av. Llaima 671, Cunco: conoce a las partes, pues es cliente del local de Gonzalo. Ahí conoció a la chica y a Sebastián. Va periódicamente, al menos 2 veces al mes. No en todas las ocasiones estaba Gissel. Una vez preguntó por ella y por Seba y tampoco estaban. Vio a Gissel en el matrimonio de su cuñado trabajando como garzona, en Cunco el 29 de octubre del año pasado, cree que fue un sábado. Le matrimonio fue como a las 4 o 5 de la tarde hasta como media noche.

Contrainterrogado señala que ha ido a muchos eventos, desde agosto de 2022 a marzo de 2023 asistió como unas 10 o 15 veces. Una vez a la semana quizá. Ha visto a gente trabajando en la cocina, un bar tender, Gonzalo que estaba en la caja, una o 2 más.-

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Se ordena a la parte demandante exhibir en la audiencia de juicio bajo apercibimiento del Art. 453 N 5 del C digo del Trabajo los siguientes documentos: Certificado de pago de cotizaciones previsionales desde agosto



de 2022 a la fecha. Se exhibe captura de pantalla que indica que la demandante no se encuentra afiliada a ninguna AFP

I.- EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PARTES:

SEXTO: El primer punto controvertidos entre las partes es la existencia o no de relación laboral entre ellas, pues la actora señala que prestó servicios en informalidad bajo subordinación y dependencia del demandado; en tanto que el demandado señala que no hubo contrato de trabajo, sino una relación más bien de ayuda y prestación de servicios sin los requisitos del artículo 7 del Código del Trabajo.

SEPTIMO: Estando controvertida la existencia del contrato de trabajo, ha correspondido a la demandante acreditar los elementos del artículo séptimo del Código del Trabajo y, conforme a esa carga probatoria, la prueba aportada por ella, valorada conforme a las reglas de la sana crítica, son suficientes para tenerlo por acreditado.

En efecto, se encuentra acreditado con los comprobantes de depósitos y la cartola de la cuenta de la actora, que el demandado efectuaba pagos regulares de carácter mensual, y además otros que según la demandante correspondían a las propinas que recibía. Por lo demás, no hay realmente discusión respecto de los pagos que se hacían, pero sí sobre el monto de la última remuneración mensual para efectos del artículo 172, cuestión que se analizará más adelante.

También se encuentra acreditado con el registro de asistencia acompañado, la declaración de los testigos de la demandante, la declaración de la testigo doña Alexa Lobos, las conversaciones vía mensajería de texto y la confesión del propio demandado, que la actora prestaba servicios de 14 a 21 horas en invierno y de 14 a 22 horas en verano. Ese era el horario estipulado, sin perjuicio de lo cual la actora solía llegar tarde, previo aviso, y también se retiraba muchas veces más tarde del horario convenido.

En relación a la supuesta voluntariedad de asistencia de la actora, el mérito del libro de asistencia y los mensajes de texto que enviaba al demandado, aparece que no era tal, sino que ella asistía con regularidad, mes a mes y cuando necesitaba un permiso o requería llegar más tarde, lo solicitada o avisaba al demandado. Por lo demás, la remuneración que se le pagaba era por día trabajado, por eso los depósitos que se le efectuaban no eran todos por el mismo valor. El hecho que el registro de asistencia se haya llevado, en palabras del demandado y la testigo Alexa Lobos, como una forma de



verificar qué días iban a trabajar, no es más que una ratificación de la finalidad propia del registro de asistencia dentro del marco de una relación laboral. Finalmente, el hecho que haya existido cierta confianza a o conocimiento previo entre las partes, o es óbice para que entre ellas e haya configurado una relación laboral.

Los servicios se prestaban en el establecimiento de propiedad del demandado y para ello éste les entregaba un mandil, que es el delantal para protegerla ropa sujeta a la cintura y usada ritualmente por los masones, como será el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Así lo reconoce el demandado y su testigo, además de los testigos de la actora.

En cuanto a la exclusividad, ella no es una característica esencial de la relación laboral, de hecho el propio Código del Trabajo contempla la posibilidad de una jornada parcial. En todo caso, el registro de asistencia da cuenta de un horario permanente que la actora cumplía, pudiendo disponer libremente de su tiempo libre.

Todos estos hechos constituyen haces que la doctrina y jurisprudencia suelen señalar como característicos de una relación laboral, por lo que se declarará que fue esa la naturaleza jurídica de la vinculación contractual entre las partes desde el 1 de agosto de 2022 y el 7 de marzo de 2023.

II.- SOBRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO:

OCTAVO: Estando acreditada la existencia de relación laboral, corresponde analizar la plausibilidad de la decisión de la trabajadora de poner término al contrato en virtud de la figura del despido indirecto.

En este aspecto, la carta de despido demandada invoca como incumplimientos el no pago íntegro de la remuneración acordada; el no pago de cotizaciones previsionales y la agresión a un compañero de trabajo (que es la pareja de la demandante).

NOVENO: Respecto al no pago íntegro de la remuneración acordada, en la demanda se señala que la remuneración era el sueldo mínimo más el 25% de gratificación. Sin embargo, la actora en su confesional y los testigos de ella, estuvieron contestes en que la remuneración acordada era el sueldo mínimo vigente a la fecha, esto es \$410.000, por lo



que deberá estarse ella para los efectos de este juicio, prefiriéndose el mérito de la prueba aportada por sobre la presunción del artículo 9 inciso 4° del Código del Trabajo.

Ahora bien, la remuneración se cancelaba en relación al número de días trabajados, como lo reconoció el demandado y su testigo Alexa Lobos, por eso no todos los meses se percibía lo mismo.

Si se considera que la remuneración contempla además las sumas que deben descontarse para efectos previsionales, resulta que la remuneración líquida percibida era la que correspondía acorde el sueldo pactado, pero al no estar declaradas ni pagadas las cotizaciones previsionales, resulta que el dinero efectivamente pagado era menor al acordado, por lo que existe incumplimiento en este caso.

DECIMO: En relación al no pago de cotizaciones previsionales, es un hecho que nunca se declararon ni pagaron, porque el demandado ha alegado una relación de naturaleza distinta a una laboral.

Sin embargo, al haberse declarado que se trataba efectivamente de un contrato de trabajo, resulta que el no pago de cotizaciones previsionales constituye un incumplimiento grave a los artículos 58 del Código del Trabajo y 19 del DL 3500.

DECIMO PRIMERO: Finalmente, la egresión a un compañero de trabajo, pareja de la actora, es un hecho que se acreditó en la causa RIT T-100-2023 de este tribunal, por lo que ese hecho señalado en la carta de despido también debe darse por acreditado.

DECIMO SEGUNDO: Los incumplimientos señalados en los considerandos precedentes, afectan obligaciones principales del empleador y tiene la gravedad suficiente para justificar la decisión de la actora de poner término a su contrato de trabajo, razón por la cual se acogerá la demanda y se declarará que el contrato terminó por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador.

DECIMO TERCERO: Siendo procedente el despido indirecto, corresponde que la demandada pague las indemnizaciones propias del término de relación laboral, esto es la sustitutiva de aviso previo en base a la remuneración acordada, esto es \$410.000 y no la suma que indica la actora.



Además de lo anterior, la demandada deberá compensar el feriado y pagar las remuneraciones de los 6 primeros días trabajados en agosto, no 7, porque el séptimo no se trabajó.

En cuanto a las diferencias de remuneraciones, no se acogerá la demanda, conforme el mérito de lo razonado anteriormente en relación al monto de la remuneración pactada y pagada, sin perjuicio de ordenar el pago de las cotizaciones pro todo el periodo trabajado, con lo que se completa la remuneración que la actora debió percibir.

DECIMO CUARTO: En cuanto a la nulidad del despido, es necesario señalar que el artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo del Código del ramo, establece: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”

“Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.”

“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.”. ...”.

Esta norma, tal como lo sostenía se sostenía anteriormente por la jurisprudencia y fue la tesis que sirvió para unificar jurisprudencia, por ejemplo en causa Rol Corte Suprema Nº 1.133-2013, se entendió aplicable únicamente a la hipótesis del despido por parte del empleador, no así para caso de despido indirecto.

No obstante lo anterior, la jurisprudencia actual de manera uniforme tanto a nivel de la Ilma. Corte de Apelaciones de esta ciudad y el de la Excma. Corte Suprema, a través del recurso de unificación de jurisprudencia invariables en el último tiempo, han hecho aplicable esta situación también al despido indirecto bajo el criterio de asimilarlo al



despido dispuesto por el empleador, no sólo a propósito de la nulidad del despido, sino que también de manera general, como por ejemplo en relación a la suspensión del plazo de caducidad con motivo de la interposición de un reclamo ante la inspección del trabajo, de la indemnización del fuero laboral, de la tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, entre otros efectos.

DECIMO QUINTO: Por estas razones, se hará lugar a la demanda también en cuanto a declarar nulo el despido indirecto y ordenar el pago de las remuneraciones devengadas desde el 07 de marzo de 2023 hasta la fecha de convalidación del despido, en la forma que establece el artículo 162 incisos quinto y séptimo del código del trabajo, a razón de \$410.000 al mes.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 55, 58, 63, 67, 73, 160 N° 7, 162, 168, 171, 172, 173, 453, 454, 456, 500 y 501 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE, con costas**, la demanda deducida por don Gaspar Antonio Calderón Del Solar, en representación de doña GISSEL SOLEDAD MATUS VILLABLANCA, cédula de identidad N° 20.983.608-4, en contra de CELIN GONZALO TRECANAOL LIENLAF, cédula de identidad N° 15.248.202-7, declarándose que entre las partes existió una la relación laboral entre el 01 de agosto de 2022 y el 07 de marzo de 2023, la que terminó por despido indirecto por incumplimiento de las obligaciones del empleador, condenando a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

- 1.- \$410.000 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- 2.- \$82.000 por remuneración de 6 días de marzo de 2023.
- 3.- \$177.667 por compensación de 9 días hábiles de feriado proporcional, equivalentes a 13 días corridos.
- 4.- El pago de las cotizaciones de previsión social adeudadas en AFP Uno, Fonasa y AFC, en base a una remuneración mensual de \$410.000, por el periodo 1 de agosto de 2022 y 7 de marzo de 2023.
- 5.- El pago de las remuneraciones y demás prestaciones desde el 7 de marzo de 2023 y mientras la demandada no convalide el despido a razón de \$410.000 mensuales.



Las sumas referidas y condenadas a pagar lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en el artículo 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

II.- En lo demás, se **RECHAZA** la demanda deducida.

III.- Que se regulan prudencialmente las costas personales, a favor del demandante, en la suma de \$150.000.-

Regístrese, notifíquese y en caso de no pago, pase a la unidad de cobranza en la oportunidad legal correspondiente.

Oficiése a los organismos de previsión a los que se encuentren afiliados los demandantes a fin de dar cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 461 del Código del Trabajo.

RIT O-298-2023.

SENTENCIA DICTADA POR DON ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT, JUEZ DEL TRABAJO DE TEMUCO.



A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>