

Valparaíso, veintiuno de enero de dos mil veinticinco.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, **CYNDI STEPHANIE VARGAS SAMBRA**, enfermera, con domicilio para estos efectos en Patricio Lynch N° 2242, Viña del Mar, interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de autodespido, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales e indemnización compensatoria por concepto de fuero maternal en procedimiento especial en contra de **PARQUES ACUÁTICOS AVIVA LIMITADA**, representada por **CECILIA MARCIA SCHWEITZ VALDIVIA**, desconoce profesión u oficio, ambos con domicilio en Camino Internacional N° 1150, Viña del Mar, solicitando al tribunal acoger la denuncia y condenar a la denunciada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- A) INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA POR FALTA DE AVISO PREVIO: \$586.508.-
- B) FERIADO PROPORCIONAL (01 de marzo del año 2021 al 15 de febrero del año 2022) \$376.343.-
- C) REMUNERACIONES ADEUDADAS DE LOS MESES DE MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE DE 2023: \$3.812.302.-
- D) INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA POR CONCEPTO DE FUERO MATERNAL: \$6.197.385.-
- E) REMUNERACIONES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO INDIRECTO HASTA SU CONVALIDACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR, DEBIDO A LA REMUNERACIÓN QUE ASCIENDE A \$586.508 POR MES, DEBIDO A LA NULIDAD DEL DESPIDO.
- F) INDEMNIZACIÓN ADICIONAL EQUIVALENTE A 11 MESES DE LA ÚLTIMA REMUNERACIÓN MENSUAL, EN EL CASO DE DECLARARSE LA EXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES AL MOMENTO DEL DESPIDO \$6.451.588.-
- G) COTIZACIONES PREVISIONALES DE AFP, FONASA Y AFC DE TODO EL PERÍODO DE LA RELACIÓN LABORAL, ESPECIALMENTE DE MARZO A SEPTIEMBRE DE 2023.
- H) REAJUSTES E INTERESES, DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 63 Y 173 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
- I) COSTAS DE LA CAUSA.

O las sumas y conceptos que se determinen por el tribunal de conformidad al mérito del proceso.

SEGUNDO: Que, como fundamentos de la acción interpuesta, la denunciante, sostuvo, en síntesis:

Comenzó a prestar servicio  da bajo vínculo de subordinación

y dependencia de forma continua como auxiliar parque canino desde **01 de noviembre del año 2022**. Las labores las ejercía en el Parque Acuático Aviva, ubicado en Camino Internacional N° 1155, Viña del Mar.

El **01 de diciembre de 2022** firma anexo de contrato de trabajo, donde además de extender la vigencia de éste, se modifica su función a la de asistente de toboganes.

La remuneración pactada estaba compuesta por remuneración de \$586.508.- suma que debe tomarse en consideración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

El 18 de diciembre de 2022, acude a la urgencia gíneco-obstétrica del Hospital Gustavo Fricke de Viña del Mar, donde le indican que se encontraba embarazada, lo que informa a la denunciada y demandada el 20 de diciembre del año 2022, mediante la documentación que le entregaron.

El embarazo fue de alto riesgo, le fueron extendidas varias licencias médicas durante dicho período, en total 5 desde el 29 de diciembre de 2022 hasta el 12 de marzo de 2023.

El 12 de marzo de 2023, se contacta con el empleador para reintegrarse a las labores que pudiese realizar, expresando éste que lo único que podían hacer por ella era que presentara renuncia y le pagarían feriado proporcional, lo que evidentemente no corresponde legalmente.

Añade que su hijo Amaro Milán Vargas Sambra nació el 15 de mayo de 2023.

ANTECEDENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL AUTODESPIDO Y TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Que durante todo el período que duró la relación hubo una serie de vulneraciones a sus derechos fundamentales debido a varios hechos imputables al empleador, a saber:

a. Estuvo con licencia médica hasta el 12 de marzo de 2023 luego, no se le reintegra al trabajo, lo anterior trajo como consecuencia que no se le pagaron remuneraciones cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social.

b. Debido a lo anterior, esto es, no haber pagado remuneraciones ni cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social, privándole, por tanto, de acceder a ingresos de carácter alimenticio, vulnera sus derechos fundamentales, especialmente el consagrado en el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República y, sobre todo, **el consagrado en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la carta magna, esto es, derecho a la integridad física o psíquica**, debido a que el hecho de no tener ingresos durante el período de inicio de su primera maternidad, se ha visto afectada en el desarrollo normal de ésta, tanto en el prenatal como con posterioridad, al nacimiento de su hijo, entendiéndose que por una vulneración laboral de la demandada se ha provocado esta



situación.

Ante estas circunstancias y el evidente actuar denigratorio de la denunciada y demandada en su calidad de trabajadora y madre, es que con el 27 de septiembre de 2023 envió al empleador carta de autodespido, por carta certificada y copia de ésta se encuentra en la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso. Los fundamentos de esta son los siguientes:

“Estimados señores:

PARQUES ACUÁTICOS AVIVA LIMITADA PRESENTE

*Les saluda **CYNDI STEPHANIE VARGAS SAMBRA** y mediante la presente vengo en poner en conocimiento a usted que con fecha 27 de septiembre del año 2023, pondré término al contrato de trabajo que nos une desde el día 29 de octubre del año 2023, todo esto de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo ya que ha incurrido en la causal contemplada en el artículo 160 números 7 del mismo cuerpo legal, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, principalmente por lo siguiente:*

1.- Cómo le consta, comencé a prestar servicios para vuestra empresa el día 29 de octubre del año 2022 en el cargo de Auxiliar Parque Canino del Parque acuático AVIVA, ubicado en la comuna de Viña del Mar, el cual depende de vuestra empresa, cuyo contrato concluiría el día 30 de noviembre del año 2022.

2.- Posteriormente, con fecha 01 de diciembre del año 2022 se me otorga anexo de contrato, en el cual se me modifica mi función a la de Asistente de Toboganes, por una jornada de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo en sistema de turnos. Cuyo contrato de trabajo concluiría el día 31 de diciembre del año 2022.

*3.- Que es menester señalar que me enteré que estaba embarazada aproximadamente el día 18 de diciembre del año 2022, comunicándole esta circunstancia a vuestra empresa dos días después. Que, mi hijo Amaro Milan Vargas Sambra nace el día 15 de mayo del año 2023, RUT N° 28.150.402-9, **encontrándome a la fecha de esta carta de autodespido con fuero maternal.***

Que, debido a complicaciones con mi embarazo, tuve una serie de licencias médicas, concluyendo la última el día 12 de marzo del año 2023. Que, desde el día 12 de marzo del año 2023 hasta la fecha de presentación de la carta de autodespido, no se me ha otorgado el trabajo convenido o alguno análogo. Tampoco, lo que es más grave aún, se me han pagado mis remuneraciones de dicho período, las cuales, como empresa bien debe saber, tienen un



carácter alimenticio para nuestro ordenamiento jurídico.

Que, lógicamente, tampoco se me han pagado las cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social del período comprendido entre el 12 de marzo del presente año y la fecha de este autodespido, lo cual, al igual de lo que se ha esgrimido en los numerales precedentes, es un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales, sobre todo considerando que me encuentro con fuero maternal, vulnerando mis derechos fundamentales como persona, mujer, madre y trabajadora.

Que, así las cosas, desde el comienzo de la relación laboral han existido una serie de notables y graves incumplimientos por su parte, siendo estos los siguientes:

No otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo u otro análogo que pudiese desempeñar en mi condición.

No pago de remuneraciones desde el día 12 de marzo del presente año hasta la fecha de este autodespido.

No pago de cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social desde el día 12 de marzo del presente año hasta la fecha de este autodespido.

Lo anterior, se relaciona directamente con la obligación relacionada con el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, es decir, incumplimiento grave en las obligaciones contractuales, específicamente por no otorgar el trabajo convenido y el no pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales, de salud y de seguridad social en el período contemplado entre el día 12 de marzo del año 2023 y el 27 de septiembre del año 2023, agravando más aún el hecho de que me encuentro con fuero maternal.

Copia de la presente será enviada igualmente a la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso para su conocimiento.

Se despide atentamente,

Cyndi Stephanie Vargas Samba 17.793.403-8”.

No dedujo reclamo administrativo, por lo que no hubo audiencia o comparendo de conciliación en dicha instancia.

INDICIOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

El actuar del empleador importa la trasgresión de derechos fundamentales, en la especie, a las garantías contempladas en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 N° 1, inciso primero de la Constitución Política de la República.



LXYXSGLGXX

Los indicios son los siguientes:

a.- La Constitución recoge el derecho humano a la vida en un sentido amplio, incorporando no sólo la protección de la vida misma, sino también la protección del derecho a una vida digna, asumiendo así la doctrina de los Derechos Humanos plasmada en la Carta de San José de Costa Rica y en la Convención Interamericana de Derechos Humanos. Esta garantía constitucional a su vez incorpora la protección de la dignidad humana, y a estar protegido en contra de actos u omisiones que puedan dañar la salud física o mental de la persona.

b.- Tal como se expuso los hechos señalados vulneran de forma grave su derecho a la integridad física y psíquica, los cuales están consagrados en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, así como lo estipulado en los artículos 19 N° 18 y N° 24 de la Carta Magna.

a) En cuanto a este punto, la máxima expresión de la vulneración de derechos se encuentra en el hecho que el empleador no actuara para resguardar su salud física y mental, a pesar de que tenía pleno conocimiento de las situaciones descritas en este libelo, todo en razón de lo estipulado en el artículo 184 del Código del Trabajo, lo cual se puede verificar del propio relato expuesto en esta denuncia, así como también de los documentos y testimonios que dice serán incorporados en la oportunidad procesal respectiva. Lo anterior, en relación al no otorgar el trabajo convenido o similar, el no pago de remuneraciones en el período señalado ni cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social.

EL DERECHO:

1. El Derecho del Trabajo actualmente ha ampliado su tutela a los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de la empresa, lo que a nivel legal encuentra recepción en el inciso 1° del artículo quinto del Código del Trabajo.

2. El reconocimiento de los derechos fundamentales enunciados en el artículo 485 del Código del Trabajo cuenta con una herramienta procesal específica, como es el procedimiento contenido en el Párrafo 6 del procedimiento de tutela laboral.

3. Cita y transcribe artículo 19 N° 1 de la Constitución Política.

4. En consecuencia, respecto de todo trabajador, lo que se exige al empleador en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su carácter de tal es el deber de respetar los derechos fundamentales, en los términos establecidos en el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, siendo uno de los límites de sus prerrogativas el respeto por el derecho en análisis, y aún más, el derecho a la indemnidad psicológica de todo trabajador. Igualmente, la integridad psíquica tiene su consagración legal de manera expresa en lo dispuesto en el artículo 2° inciso 1° del Código del Trabajo.

5. Finalmente, el denominado deber de protección general, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y la salud, tanto física como



sicológica, de sus trabajadores. En definitiva, esto pone al empleador en posición de garante, por cuanto se le impone el deber de promocionar la protección del trabajador y éste deber dice relación con los actos directos, constituyendo una obligación de hacer.

6. Este posicionamiento de los derechos fundamentales, como valores centrales del ordenamiento jurídico-laboral, hunde sus raíces en el reconocimiento de la dignidad que como persona posee todo trabajador. En esta perspectiva, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad sus parámetros modeladores y conformadores, de forma tal que los mismos deben necesariamente explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento.

7. Los derechos fundamentales se constituyen así en verdaderos derechos subjetivos, en tanto amparan y tutelan los espacios de libertad de las personas, siendo estos irrenunciables, por lo que han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles a toda persona, natural o jurídica, público o privada, desarrollando así una eficacia horizontal.

8. Las leyes número 20.086 y 20.260 incorporan al Código del Trabajo un procedimiento específico para la protección de los derechos fundamentales, regulado en el Párrafo 60 del Capítulo II de su Libro V, artículos 485 y siguientes, denominado “Del Procedimiento de Tutela Laboral”.

9. Cita y transcribe artículo 489 del Código del Trabajo.

También artículo 493 del mismo cuerpo legal.

10. Sostiene que los hechos vulneratorios se originaron por el no otorgar el trabajo convenido o similar luego del término de licencia médica el día 12 de marzo de 2023, el no pago de remuneraciones desde aquel día hasta la fecha del autodespido ni cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social del mismo período.

EN CUANTO A LA INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA DEL FUERO:

1. Cita y transcribe artículo 174 del Código del Trabajo.

2. Cita también artículo 195 del Código del Trabajo y lo transcribe y 201 inciso primero y cuarto del mismo cuerpo legal.

3. Asegura que en su caso no existe intención, dado los argumentos previamente señalados, de reintegrarse al trabajo, encontrándonos entonces en la hipótesis de que, para el caso de que la reincorporación no sea posible, la jurisprudencia ha señalado que la medida deberá ser reemplazada con el pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones que deberían ser percibidas por la trabajadora durante el período comprendido por el fuero maternal.

4. De lo anterior se concluye o  después de expirado el post natal,

la trabajadora goza de fuero laboral contemplado en el artículo 174 del código del ramo, de manera que, no existiendo resolución judicial que autorice el desafuero y, siendo el fuero una institución de orden público e indisponible para las partes, es que la demandante es acreedora de las remuneraciones que se devenguen desde su separación hasta el término del fuero.

5. Que respecto de la negativa férrea y permanente de poner término a la relación laboral y a la reincorporación de la trabajadora de autos, la Corte de Apelaciones de Santiago, autos Rol N° 5154-2007, ha concluido: “No siendo procedente la reincorporación de la actora, la empleadora debe pagar también aquellas otras indemnizaciones legales propias de un despido injustificado, indebido o improcedente, pues la decisión ilegal del empleador que afectó a la actora y la imposibilidad de recuperar su fuente laboral, hace a la demandante acreedora de los beneficios que el ordenamiento prevé para el término injustificado de las relaciones laborales en general”. Al efecto, la misma I. Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N° 1826-2012, de fecha 22/03/2013, señaló: “La denominada indemnización por causa de fuero es de naturaleza compensatoria, tal como se desprende del inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo que, simplemente, no tolera que la mujer trabajadora que se encuentra encinta se vea de la noche a la mañana, sin justificación ni autorización, privada de su fuente laboral, en momentos que, como anteriormente se señaló, el ordenamiento vigente anhela para ella un entorno y ambiente de sosiego, del que no se encuentra ajeno el tema de su sustento”. En otras palabras, la denominada indemnización por causa de fuero no es más que una compensación de cuanto a la trabajadora en preñez corresponde hasta que expire su situación, que es, al mismo tiempo, la causa de su privilegio.

6. Que aún más esclarecedora y atingente a la causa resulta la jurisprudencia sentada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena en causa ROL Reforma Laboral-51-2016, por existir en dicha causa hechos similares, específicamente una negativa de reincorporación por parte del empleador, a lo que, en el considerando *SÉPTIMO* concluye: “...En ese marco, la negativa a reincorporar a la trabajadora, manifestada por el demandado en la diligencia administrativa de 23 de agosto de 2015, es un hecho relevante que hace imposible dar cumplimiento a la reincorporación prevista en el artículo 201 del Estatuto Laboral, por lo que el derecho allí consagrado para la mujer aforada debe ser cumplido por equivalencia, la que se traduce en la obligación de pagar a la trabajadora la respectiva indemnización compensatoria. OCTAVO.- Que, en consecuencia, sin alterar el escenario factual asentado por el fallo que se revisa, corresponde recalificar jurídicamente los hechos, por cuanto a la negativa del empleador al requerimiento de reincorporación efectuado por la inspección



del trabajo ha de darse la consecuencia jurídica que corresponde en derecho, esto es, de obstar a tal reincorporación, por lo que el ejercicio del derecho obstaculizado debe traducirse en el pago de una indemnización capaz de resarcir el perjuicio que la conducta del empleador ha irrogado a la actora”.

7. Por último, la Excelentísima Corte Suprema, en causa ROL 3658 – 2020, indica que existe compatibilidad entre el autodespido o despido indirecto con la indemnización compensatoria por concepto de fuero maternal. Así, los considerandos séptimo y octavo de la sentencia de unificación de jurisprudencia señalan lo siguiente:

“SÉPTIMO: *Que, por lo reflexionado precedentemente, la trabajadora que, encontrándose con fuero maternal, se ve forzada a poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones del empleador –cuyo es el caso en la especie– por medio del despido indirecto, tiene derecho a que le pague, además de las indemnizaciones propias del término del vínculo, la compensación por concepto del fuero, hasta su vencimiento, toda vez que ha de entenderse que la reincorporación al trabajo no ha sido posible por actos del empleador, por cuanto ambas tienen un fundamento diferente –el respeto del fuero, en un caso, y la separación indebida, en el otro– y están orientadas a alcanzar un objetivo que también es distinto, pues mientras la compensación por el fuero busca proteger en su fuente laboral a la madre que tiene un hijo, la indemnización por años de servicio premia la antigüedad de la trabajadora en su empleo, lo que resulta significativo a la hora de ponerle término a sus funciones en forma injustificada, aunque esto último no sea el caso de la trabajadora de autos, ya que no tenía derecho a indemnización por este concepto.*

OCTAVO: *Que conviene recordar que los derechos consagrados por el Código del Trabajo son irrenunciables, por lo que no es posible pretender que por el hecho que la trabajadora hubiese puesto término al contrato de trabajo, ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, quede sin la protección del fuero maternal.”*

8. En definitiva, su fuero maternal se encontraba vigente al momento de terminar la relación laboral por el autodespido debido a los hechos que le imputo a la denunciada y demandada de autos, teniendo fuero maternal hasta el 15 de agosto del año 2024, el cual debe ser compensado en dinero.

NULIDAD DEL DESPIDO

Interpone demanda por nulidad del despido en contra de la demandada solicitando declarar nulo el autodespido en virtud de la denuncia al artículo 162 inciso 5 del



Código del Trabajo.

La causa para declarar la nulidad del despido es el no pago de cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social durante el período comprendido entre los meses de marzo a septiembre de 2023, por lo cual el autodespido no ha tenido la virtualidad de poner fin a la relación laboral, solicitando por tanto esta parte así se declare.

De forma subsidiaria interpone demanda de autodespido, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales e indemnización compensatoria por concepto de fuero maternal y por motivos de economía procesal, solicita tener por reproducidos íntegramente, en lo pertinente, todos y cada uno de los argumentos de hecho y de derecho ya expuestos a propósito de la acción principal, así como las circunstancias del despido y término de la relación laboral, añadiendo lo siguiente:

1. Que al momento del autodespido no se encontraban pagadas íntegramente las cotizaciones previsionales, ni de salud, ni seguro de cesantía respecto del período comprendido entre marzo a septiembre de 2023 por lo que el autodespido no ha producido la virtualidad de poner término a la relación laboral.
2. Además, no se le ha otorgado el trabajo convenido o similar, así como tampoco se han pagado sus remuneraciones respecto del mismo período señalado en el numeral precedente.
3. En definitiva, a criterio de esta parte, se debe dar lugar a esta pretensión y condenar a la demandada de autos al pago de todas las remuneraciones desde la fecha del despido hasta la convalidación de este en los términos prescritos por la ley.

Cita y transcribe artículo 171 del Código del Trabajo, también artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo, solicita idénticas prestaciones que las solicitadas en la acción principal con excepción de la que corresponde a la denuncia por vulneración de garantías fundamentales.

TERCERO: Que, **CECILIA MARCIA SCHWEITZ VALDIVIA**, ingeniera comercial, en representación de la empleadora, **PARQUES ACUÁTICOS AVIVA LIMITADA**, sociedad de responsabilidad limitada, del giro de su denominación, ambas domiciliadas en Camino Internacional N° 1150, Viña del Mar, opone excepciones, y subsidiariamente contesta denuncia y demanda subsidiaria solicitando su rechazo, con costas, en atención a los fundamentos de hecho y de derecho siguientes:

EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA:

Que, la demandante, quien se encuentra protegida en razón de un fuero, no puede ser despedida, y del mismo modo, se encuentra impedida de poder invocar la causal establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo, como lo ha establecido mayoritariamente el Tribunal de lo Contencioso Laboral, y además lo han ratificado nuestros



tribunales superiores de justicia.



En este sentido, carece la parte contraria, primero de la legitimidad para demandar auto despido o despido indirecto, y consecuentemente, para demandar la compensación de las remuneraciones en relación al fuero, más aún cuando, con mucha anterioridad, la parte empleadora ha deducido solicitud de desafuero, respecto de la misma trabajadora, basado en cumplimiento o vencimiento del plazo, acción que únicamente ha desarrollado su audiencia preparatoria, pues la audiencia de juicio, se ha reprogramado por razones de buen funcionamiento del tribunal y/o licencias médicas.

En este mismo tribunal se tramita el proceso singularizado bajo el RIT O-287-2023, sobre desafuero, en espera de audiencia de juicio, razón por la cual, no se vislumbra infracción alguna, y asimismo, falta de legitimación contraria.

CONTESTACIÓN DE DENUNCIA DE TUTELA LABORAL:

ANTECEDENTES:

La actora fue contratada el 29 de octubre de 2022 para desarrollar la labor de Auxiliar Parque Canino suscribiendo contrato a plazo fijo con vencimiento el 30 de noviembre del año 2022. Este contrato se prorrogó, venciendo, en definitiva, el 31 de diciembre de 2022. En su respectivo contrato de trabajo, y anexo, así se indica, al señalar que, se modifican los servicios personales del trabajador de común acuerdo, para desempeñarse en las labores de Asistente Toboganes, incluyendo todas las funciones naturalmente accesorias a ello, en el establecimiento ubicado en Camino Internacional N°1155, Reñaca Alto, comuna de Viña del Mar. Se establece también que la jornada de trabajo será de 45 horas semanales distribuidos de lunes a domingo en sistema de turnos, con los descansos que exige la ley, y en el siguiente horario: De 10:45 horas a 19:15 horas con una interrupción de 60 minutos para colación. El tiempo destinado a colación no se considerará trabajado para enterar la duración de la jornada de trabajo. El horario en el cual se otorgue este periodo de colación será flexible, debiendo considerar las necesidades del servicio. En lo relativo a la remuneración se estableció que este se componía de un sueldo base de \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos), por periodo efectivamente trabajado, más una gratificación legal del 25% (veinticinco por ciento) sobre la remuneración mensual con tope anual de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales; en estricta conformidad con la norma del artículo 50 del Código del Trabajo, lo que, en la práctica, suma un monto total y real de \$500.000.- (quinientos mil pesos). Finalmente, y como ya se había indicado, el contrato era a plazo fijo, y se acordó que su duración sería hasta el día 31 de diciembre de 2022.

La relación laboral se acordó por el plazo inicial de un mes, para luego prorrogarse por otro mes, en atención al desarrollo de las gestiones para las cuales había sido contratada. Sin perjuicio de lo anterior, el giro de explotación de la empresa, a saber, parque ncionamiento, es estacional, toda vez que únicamente puede  el mes de febrero de cada año,

pasando a cierre entre marzo y noviembre de cada anualidad. Esta situación fue conversada y aceptada por la trabajadora, quien se obligó a desarrollar sus funciones por el tiempo estipulado, con pleno conocimiento que se trataba de un periodo de prueba y adaptación, luego del cual se decidiría si continuaba o no prestando servicios. Durante la relación laboral si bien la trabajadora realizaba en términos generales, las funciones que se le asignaban, en la práctica no logró satisfacer las metas que le había establecido según contrato, lo que derivó en que desde gerencia se tomara la determinación de no renovar su vínculo contractual. Que, de esta forma, y previo al vencimiento del plazo, la trabajadora concurrió a un centro médico, donde se le emitió licencia médica, por enfermedad común, la que fue renovada desde el día 18 de diciembre, hasta el día 4 de febrero de 2023, ocasión en la que acompaña al empleador un informe de examen de ultrasonido obstétrico, que da cuenta de un embarazo de 24 + 3 semanas, con fecha probable de parto, para el 20 de mayo de 2023.

Como consecuencia de lo anterior, y sumado a la comunicación efectuada por la trabajadora a la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, solicita su reincorporación atendida su estado de gravidez y que por tanto no podía ser despedida.

La trabajadora, al ser contratada ya estaba embarazada y lo ocultó, sin perjuicio de aceptar el plazo y condiciones ofrecidas. Bajo ningún supuesto el hecho de encontrarse embarazada ha sido ni será un elemento en virtud del cual se condicione la contratación o permanencia de la trabajadora, sino que, por el contrario, el conflicto radica por un lado en que las partes, en forma libre y voluntaria, habían acordado la duración de éste, y ello sumado a la estacionalidad del giro de la empresa mandante, que, como se ha expuesto, cierra el último día del mes de febrero de 2023.

La relación laboral era evidentemente temporal, puesto que el giro de explotación de la empresa, parque acuático, cuyo funcionamiento, es estacional, toda vez que únicamente puede funcionar desde el 30 de octubre hasta el 28 de febrero de cada año, pasando a cierre entre marzo y noviembre de cada anualidad.

Solo a propósito del término de la relación laboral, se invoca el fuero maternal, con el objeto de prorrogar su contrato, situación que conocía o debía conocer al momento de la firma de éste. Si bien esta parte aceptó reincorporar a la trabajadora, lo que se materializó y se mantiene hasta la fecha, lo ha hecho con el único objeto de proceder conforme a derecho, solicitando la correspondiente autorización, no siendo por tanto un hecho voluntario ni consentido el que la trabajadora haya seguido prestando servicios sino que deriva de la imposición que se ha realizado frente a la comunicación del referido embarazo, sumado a la presentación ante la Inspección del Trabajo bajo el apercibimiento de aplicar multas y de los efectos del fuero laboral.

Atendida la imposibilidad física y tomando en consideración los hechos y circunstancias expuestas, solicita, conforme dispone



el artículo 174 del Código del Trabajo, se le conceda autorización para poner término al contrato de la demandada, debidamente singularizada, en virtud de la causal señalada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es vencimiento del plazo convenido, o en su defecto, la causal contemplada en el artículo 159 número 5, del Código del Trabajo, el cual dispone lo siguiente: “El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 5) conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”, atendida la temporalidad de la explotación del giro de la empresa.

Como consecuencia, de lo anterior, resulta total y absolutamente falso, que la denunciante y demandante hubiese sido objeto de actos constitutivos de acoso, persecución u hostigamiento de parte de la empresa. (no es lo alegado por la demandante)

Que en lo referente al despido indirecto que manifiesta la contraria, claro queda que los hechos en que se basa nunca ocurrieron, pues, el tiempo breve que alcanzó a trabajar, lo efectuó en un plano de absoluta cordialidad, y luego se retiró a hacer uso de licencia médica, por el estado de su embarazo, el cual fue siempre y en todo momento respetado por el empleador.

AUSENCIA DE INCUMPLIMIENTOS EXIGIDOS POR EL ARTÍCULO 160 NÚMERO 7 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO - FALTA DE FUNDAMENTOS -

Cita y transcribe artículo 171 del estatuto del trabajo. Alega que la demandante incumple la exigencia impuesta por la causal que expone como fundamento de su pretensión existiendo una ausencia de incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato - falta de fundamento del despido indirecto. Señala la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 4 de diciembre de 2008, signada bajo el ROL de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia 6072-2008, que debe, necesariamente entenderse por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo lo que sigue: “El incumplimiento de una norma como la indicada, que contiene una proscripción de carácter absoluto, conocida por los dependientes y que tuvo graves efectos que debieron ser reparados, reviste, desde el punto de vista de la sana crítica, la entidad suficiente para poner término al vínculo pues da cuenta de un abuso de la confianza, lealtad y compromiso depositada en ellos”.

De la definición anterior, debemos tener claro que para estar en presencia de un incumplimiento que revista el carácter de grave respecto de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, debemos necesariamente efectuar un desglose de este, estableciendo las bases o elementos básicos del mismo, a fin de determinar la gravedad de los supuestos incumplimientos.

En tal orden de ideas, se ha establecido por la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, que configuraría un incumplimiento grave de parte del empleador el no pago del sueldo, el no otorgamiento del trabajo convenido, o bien el no respetar las jornadas



empleador, se aprecia que no se invoca ninguno de ellos. Tanto es así que se han desestimado demandas fundadas en incumplimientos graves de las obligaciones, basadas en no pago de las cotizaciones previsionales.

Si analizamos los hechos expuestos por la trabajadora en su misiva, los cuales reproduce en su libelo de demanda son los siguientes: a) *Incumplimientos de medidas de seguridad*; (no es lo alegado en autos) b) malos tratos; (no es lo alegado en autos) c) no otorgamiento de trabajo; d) no pago de cotizaciones. Ninguno de los puntos resulta ser efectivo.

Tal aseveración e imputación de vulneración y/o violación de derechos fundamentales, resulta ser, total y absolutamente falsa, como, asimismo, su accionar, abiertamente temerario. En efecto, como queda, de manifiesto, la contraria única y exclusivamente busca obtener un beneficio de carácter económico con la interposición de la denuncia, ya en primer término no existe a lo menos un atisbo de realidad en su relato.

A mayor abundamiento, tampoco resulta efectivo, que exista alguna deuda en materia previsional, que permita a lo menos poner en duda la existencia de una sanción de nulidad del despido, puesto que siempre y en todo momento, ha dado estricto cumplimiento a las obligaciones de pagos de administradora de fondos de pensiones, salud, cesantía, mutualidad, y demás que correspondan.

La actora pretende instrumentalizar el actual proceso a objeto de obtener beneficios económicos puesto que ninguno de los hechos manifestados en el libelo acreditan una lesión a las garantías constitucionales protegidas, fundada en la elementos lógicos, sino que se trata de una suma de suposiciones, que en el plano de la ex trabajadora arma un relato que intenta sostenerse en ciertos elementos, pero que sin embargo desde la óptica del empleador, que además corresponde a la visión objetiva de los hechos no encuadran de manera alguna.

Los supuestos indicios señalados por la actora solo buscan, dar cumplimiento a las exigencias de admisibilidad del artículo 493 del Código del Trabajo, sin embargo, al detenernos en cada uno de ellos podemos observar que no conducen a ninguna parte. En consecuencia, los hechos señalados como constitutivos de las supuestas lesiones denunciadas por la actora no son efectivos, por lo mismo, solicita que la denuncia de autos sea desechada, por ser abiertamente falsa y temeraria, y asimismo, se condene a la contraria expresamente en costas, y en igual sentido solicita desestimar la demanda subsidiaria de despido indirecto.

CUARTO: Que, la Jueza que dirigió la audiencia preparatoria decidió dejar constancia de los hechos no controvertidos y estos son los que siguen:

1. Que existió relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia entre, doña Cyndi Stephanie Vargas Sambra y Parques Acuáticos Aviva Limitada, desde el día 1 de noviembre de 2022.

2. Que, en este Tribunal, existió un  desafuero interpuesta por Parques

Acuáticos Aviva Limitada respecto de la denunciante, causa RIT O-287-2023.

Igualmente, y luego de fracasado el llamado a conciliación el tribunal recibió la causa a prueba fijando los siguientes hechos a probar:

1. Términos en los cuales se suscribió el contrato entre la denunciante, Cyndi Stephanie Vargas Samba y Parques Acuáticos Aviva Limitada. Fecha de inicio de la relación laboral, naturaleza del contrato de trabajo, funciones de la trabajadora, fecha de término de este, remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y demás condiciones pactadas entre las partes.
2. Efectividad de haber incurrido la denunciada, Parques Acuáticos Aviva Limitada, en vulneración de los derechos fundamentales de Cyndi Stephanie Vargas Samba, en particular, vulneración a su integridad física, psíquica, durante el curso de la relación laboral. Indicios de dicha vulneración.
3. Circunstancias del término de la relación de trabajo entre las partes. Efectividad de haberse procedido por la denunciada al desafuero de la trabajadora, términos en el que se desarrolló el mismo o de ser procedente el autodespido invocado en la presente denuncia, habiéndose cumplido con las formalidades legales, mediante carta de despido con copia a la Inspección del Trabajo enviada al empleador, causal esgrimida en la carta, hechos desarrollados en esta, efectivo acaecimiento de estos y de configurar la causal invocada.
4. Circunstancia de encontrarse la trabajadora con fuero maternal. Fecha de comunicación del embarazo al empleador y de nacimiento del hijo de la trabajadora.
5. Efectividad de haberse pagado por parte de la denunciada las remuneraciones devengadas en favor de la trabajadora, mientras se encontraba con fuero y no habiendo concluido la relación laboral.
6. Circunstancia de haberse entregado a la trabajadora el trabajo convenido en el contrato, en el evento de haber sido separada ilegalmente de las mismas, circunstancia de haberse solicitado por parte de esta el reintegro a sus funciones y antecedentes que rodearon a los hechos.
7. Circunstancia de carecer de legitimación activa la demandante en los términos invocados en la contestación de la demanda.

QUINTO: Que, en la audiencia de juicio, las partes incorporaron la siguiente prueba:

DENUNCIANTE:

DOCUMENTAL:

1. Carta de autodespido de la demandante de autos de fecha 27 de septiembre del año 2023.
2. Comprobante de envío de carta de autodespido de la demandante de autos de fecha 28 de septiembre del año 2024 emitido por Correos de Chile.
3. Correo electrónico dirigido a esvalparaiso@dt.gob.cl de fecha 28 de septiembre del año 2023 que adjunta y transmite la carta de autodespido y su



respectivo comprobante.

4. Contrato de trabajo de mi representada de fecha 01 de noviembre del año 2022.

5. Anexo de contrato de trabajo de mi representada de fecha 01 de diciembre del año 2022.

6. Certificado de nacimiento de Amaro Milán Vargas Samba.

CONFESIONAL: Se deja constancia que Cecilia Marcia Schweitz Valdivia, tras efectuarse los tres llamados de rigor en dependencias del Tribunal, no se encuentra presente.

La demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal del artículo 454, número 3 del Código del Trabajo.

El Tribunal resuelve: Téngase presente en la dictación de la sentencia.

DEMANDADA.

Se deja constancia que la parte denunciada no rinde prueba atendida su incomparecencia.

PRUEBA DECRETADA POR EL TRIBUNAL.

El Tribunal procede tener a la vista la causa de desafuero RIT O-287-2023, caratulado “Parques Acuáticos Aviva Limitada con Vargas.”

SEXO: Que, haciéndose cargo el legislador del principio de tutela judicial efectiva, dentro de la lógica de la protección de la parte más débil, en el artículo 493 del Código del Trabajo, dentro del título destinado al procedimiento de tutela laboral, en el que se inserta la acción que nos ocupa, introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del denunciante de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías fundamentales que alega. Esta técnica, reducción probatoria, no implica inversión del onus probandi, puesto que no significa que sea suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al denunciado la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del denunciante exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, en orden a la existencia de la lesión que alega. En consecuencia, se hace necesario despejar, como primera cuestión relevante orientada a la decisión del asunto controvertido, si la demandante cumplió con este estándar probatorio exigido.

De acuerdo con la presentación de la demandante, y los términos en que fue expresada, ésta denuncia a su empleador pues, a su entender, éste vulneró derechos fundamentales de los que es titular, afirmando que tal fue de la integridad física y psíquica.



SEPTIMO: Que, debemos tener presente aquí que lo que se plantea en la causa es que la trabajadora experimentó vulneración de sus garantías fundamentales y que de ello hace responsable a su empleador, de suerte tal, que es aquello lo que debe probar a nivel de indicios.

Lo que ha hecho la actora es imputar a su ex empleador una conducta grave, gravísima, que afecta aquellos derechos que el ordenamiento jurídico eleva al carácter de fundamentales, de tal suerte que, aun cuando el legislador provee al trabajador de la rebaja probatoria aludida precedentemente, no por ello se puede entender o concluir que está exento, de ofrecer y rendir prueba al menos, como se ha dicho, en el ámbito de los indicios, de hechos que hagan sospechar fundadamente al juez o jueza que la vulneración ha tenido lugar.

Es tal la gravedad de la denuncia y las repercusiones que ello lleva consigo, que el Juez o Jueza no podría admitir que pudiera tenerse por acreditados los indispensables indicios por el expediente, por ejemplo, de hacer uso de facultades de las que está investido frente a la incomparecencia del absolvente a la diligencia respectiva, como ha ocurrido en estos autos.

La ley le exige un esfuerzo limitado al denunciante en materia probatoria, por eso, rebaja a indicios tal esfuerzo.

OCTAVO: Que, para el análisis del propósito planteado en el numeral anterior, vale la pena reproducir aquí el planteamiento que ha hecho la denunciante en su demanda, al respecto:

“Que durante todo el período que duró la relación hubo una serie de vulneraciones a sus derechos fundamentales debido a varios hechos imputables al empleador, a saber:

a. Estuvo con licencia médica hasta el 12 de marzo de 2023 luego, no se le reintegra al trabajo, lo anterior trajo como consecuencia que no se le pagaron remuneraciones cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social.

b. Debido a lo anterior, esto es, no haber pagado remuneraciones ni cotizaciones previsionales, de salud y seguridad social, privándole, por tanto, de acceder a ingresos de carácter alimenticio, vulnera sus derechos fundamentales, especialmente el consagrado en el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República y, sobre todo, el consagrado en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la carta magna, esto es, derecho a la integridad física o psíquica, debido a que el hecho de no tener ingresos durante el período de inicio de su primera maternidad, se ha visto afectada en el desarrollo normal de ésta, tanto en el prenatal como con posterioridad, al nacimiento de su hijo, entendiéndose que por una vulneración laboral de la denunciada y de



Ante estas circunstancias y el evidente actuar denigratorio de la denunciada y demandada en su calidad de trabajadora y madre, es que con el 27 de septiembre de 2023 envió al empleador carta de autodespido, por carta certificada y copia de ésta se encuentra en la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.”

NOVENO: Que, en primer lugar, una vez revisada la causa RIT O-287-2023, caratulado “Parques Acuáticos Aviva Limitada con Vargas” que se tramitó ante este mismo tribunal por desafuero de la actora, es posible verificar que la demanda al efecto se presentó por el empleador el **23 de febrero de 2023**, esto es, con anterioridad a la fecha de interposición de la presente denuncia que lo fue el 08 de octubre de 2023 y de la notificación de **autodespido que cursó la actora el 27 de septiembre de dicho año**. Adicionalmente se dirá que de acuerdo con lo alegado por la denunciante y que se verifica del examen de la prueba rendida, el contrato de la trabajador se extendería después de una renovación suscrita el 1 de diciembre de 2022, hasta el 31 de diciembre de igual año, sin embargo, pese a que en la presente causa y en la de desafuero el demandado aquí y demandante en aquel proceso, el empleador alegó que la trabajadora fue reincorporada dada la intervención y requerimiento de la autoridad administrativa laboral, no existe evidencia en esta causa que ello sea efectivo, no se ha incorporado prueba en tal sentido, por lo que el tribunal presume que el contrato era de carácter indefinido por haber la trabajador continuado prestando servicios para su empleador, con su conocimiento, luego de expirada la renovación de la primera contratación, lo que ocurrió el 31 de diciembre de 2022. Además, analizada la demanda de desafuero y el expediente traído a la vista, no existe evidencia que el empleador hubiera solicitado la separación provisional de la trabajadora durante el proceso.

Es menester, también, y dado que no existe controversia al respecto, tener por cierto que la actora estuvo haciendo uso de licencias médicas entre el **29 de diciembre de 2022 hasta el 12 de marzo de 2023**.

La actora estaba protegida por fuero maternal, ello tampoco es controvertido por su empleador y su hijo, de acuerdo con el certificado respectivo no objetado y acompañado por la trabajadora a la presente causa, nació **el 15 de mayo de 2023**.

Ahora bien, ya desde la lectura de la contestación de la demanda es posible verificar que el demandado no niega haber dejado de proporcionar el trabajo convenido a la actora, para ello argumentó que las actividades de la empresa, al ser un parque acuático, solo funciona hasta el 28 de febrero de cada año, sin embargo esta cuestión no ha sido acreditada de modo alguno en la presente causa a la que no se allegó pr



LXYXSGLGXX

presumiéndolo efectivo, además, por la falta de comparecencia de la representante de la empresa a la diligencia de absolución de posiciones, que ello es efectivo, es decir que a partir del 12 de marzo de 2023 no se proporcionó el trabajo convenido. Por otra parte, y refuerza lo que se viene diciendo, el demandado, no pidió, como se ha dicho en esta misma sentencia, en la causa de desafuero, la separación provisional de la trabajadora por esta ni por ninguna otra circunstancia, pudiendo. En consecuencia, resulta efectivo que, a partir de la fecha indicada por la actora, 12 de marzo de 2023, no se le proporcionó la función y no se encontraba el empleador autorizado para separarla provisionalmente, pues no lo solicitó en la causa en la que pretendió desafuorarla.

Que, no se ha acreditado en estos autos que el empleador hubiera pagado remuneraciones a la trabajadora desde la fecha en la que dejó de proporcionarle la función, tampoco que se le hubiera enterado sus cotizaciones de seguridad social, salud ni cesantía.

Que, se ignora las dolencias que tuvo la actora para hacerla acreedora de licencias médicas, no hay prueba al respecto.

DECIMO: Que, no existe limitación, jurídica, alguna que impida que la trabajadora aforada curse despido indirecto por el expediente de haber el empleador interpuesto demanda de desafuero con anterioridad.

UNDECIMO: Que, el tribunal no advierte que se presenten en la causa que nos ocupa, antecedente alguno, ni indiciario, respecto de la vulneración de garantías fundamentales alegadas por la denunciante. En efecto, si bien, se ha dicho que el denunciado no proporcionó la labor convenida, como se adelantó en esta sentencia a partir del examen de la prueba rendida y, que no pagó ni remuneraciones ni enteró las cotizaciones de seguridad social, salud y cesantía desde el 12 de marzo de 2023, no es menos cierto que no existe evidencia de que dichos incumplimientos hubiera, como lo propone la demandante, vulnerado las garantías que se denuncian. Evidentemente no basta, no resulta suficiente, la presencia de dichos incumplimientos contractuales para concluir que por ello nos encontremos en presencia de la vulneración alegada. La acción en estas condiciones no puede prosperar.

DUODECIMO: Que, la separación de la actora por el expediente de auto despedirse pudo no ser vulneratorio de garantías fundamentales, pero no por ello se descarta que pudo encontrarse justificado por la causal que alega, esto es por el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

DECIMO TERCERO: Que, para dilucidar la concurrencia de los presupuestos de la acción subsidiaria, es menester lo que la prueba rendida nos ha proporcionado. De acuerdo con lo dicho en esta misma sentencia, el



empleador, si bien, cuando ya el contrato de la actora se había tornado en indefinido, intentó su desafuero, no es menos cierto que al tiempo en que la causa en la que se intentó la autorización, el contrato se mantuvo vigente y, como ha quedado asentado, no se pidió ni mucho menos se autorizó, la separación de la trabajadora en la causa respectiva. Así las cosas, la obligación del empleador de proporcionar la función y pagar las remuneraciones y enterar las cotizaciones de seguridad social, salud y cesantía, se mantuvieron vigentes y, en consecuencia, el empleador se mantuvo obligado a dichas obligaciones. Por lo demás, e incluso, de acuerdo con la causa tendida a la vista, el tribunal, por sentencia ejecutoriada, no autorizó la separación de la trabajadora. Ahora bien, antes de la sentencia que se libró en dicha causa, la que se encuentra ejecutoriada y le fuera adversa al empleador, la trabajadora, el 27 de septiembre de 2023 puso término a la relación contractual.

DECIMO CUARTO: Que, se ha dejado dicho en esta sentencia que la empleadora no proporcionó función alguna a la actora, ni pagó su remuneraciones ni enteró las cotizaciones de seguridad social, salud o cesantía de la dependienta desde el 12 de marzo de 2023 ni lo hizo hasta que ésta decidió, el 27 de septiembre de 2023 despedirse indirectamente por este incumplimiento que, ninguna duda cabe son de la esencia de la relación laboral dados los términos del artículo 7° del estatuto del trabajo y las normas de seguridad social, por lo que, dada la entidad de las obligaciones incumplidas, la calidad de alimentaria de la remuneración, la repercusión de la falta de pago de las cotizaciones de seguridad social, las de capitalización individual en el cuestionado sistema existente en nuestro país, las de salud, cuya ausencia pone en riesgo el acceso a las acciones de prevención y recuperación de la salud, máxime de una mujer embarazada y las de cesantía cuyo no pago priva a la trabajadora de las prestaciones que prevé la legislación para los trabajadores activos cuando pierden la fuente laboral, facultado como se encuentra el Juez o Jueza de la causa para calificar en forma exclusiva y excluyente la repercusión o gravedad de dichos incumplimientos acreditados, en el caso en cuestión los califica de graves y por ello, admitirá la demanda, tras verificarse que el empleador ha incurrido en la causal esgrimida por la dependienta, esto es, la prevista en el artículo 160 numeral 7° del código del trabajo, accediendo, en consecuencia a la demanda subsidiaria.

DECIMO QUINTO: Que, desde ya y como consecuencia de la admisión del despido indirecto se hará procedente el pago de:

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA POR FALTA DE AVISO PREVIO: \$500.000.

El valor de la condena por este concepto se ajustará a lo que al efecto se desprende del contrato y anexo de contrato de trabajo que la propia actora agregó a la causa que dete



DECIMO SEXTO: Que, igualmente, se accederá a la demanda en cuanto por ella se persigue el pago de las remuneraciones adeudadas desde la fecha en la que cesaron las licencias médicas de la actora hasta la de su separación las que debieron ser solucionadas y no lo fueron como parte de los incumplimientos alegados, a razón de \$500.000 por mes y proporcionalmente desde el **12 de marzo de 2023 hasta el 27 de septiembre de 2023**, las que deberán ser determinadas en la etapa de cumplimiento del presente fallo.

DECIMO SEPTIMO: Que, **no se accederá a la pretensión de compensación de feriado proporcional** en la forma propuesta por la actora desde que como se advierte del petitorio, ésta insta por el pago de indemnización compensatoria de feriado proporcional por un periodo que abarca desde **01 de marzo del año 2021 al 15 de febrero del año 2022**, lapso en el que **no estuvo vigente el contrato de trabajo**, que lo estuvo solo a partir de **1 de noviembre de 2022 y la fecha de auto despido que tuvo lugar el 27 de septiembre de 2023**.

DECIMO OCTAVO: Que, como es sabido el descanso post natal de la mujer trabajadora se extiende desde la fecha del alumbramiento que en el caso de marras ocurrió **el 15 de mayo de 2023 y hasta doce semanas después**. Por su parte el fuero que le asistía a la actora expiró un año después de esta fecha, en consecuencia y de acuerdo con el artículo 201 del estatuto del trabajo la actora gozó de fuero laboral, hasta el 6 de agosto de 2024. Ahora bien, y conforme lo que se ha concluido en esta sentencia acerca del incumplimiento grave de las obligaciones contractuales en los que incurrió el empleador, tendiendo además presente que no existen antecedentes acerca de si la actora, gozó o no de subsidio por el tiempo de pre y post natal, post natal que culminó 12 semanas después del alumbramiento que tuvo lugar el 15 de mayo de 2023, se estima concurrir en el caso en cuestión, las condiciones para condenar a la demandada al pago de remuneraciones que debió percibir la actora desde el vencimiento del post natal, **lo que tuvo lugar el 6 de agosto de 2023 y hasta un año contado desde dicha fecha**, dado el incumplimiento en el que incurrió el empleador respecto de las obligaciones contractuales que de no haber tenido lugar, debió cumplir, dado el fuero de la actora, lo que lo transforma en un contratante incumplidor de un contrato bilateral, conmutativo y oneroso. En todo caso, y dado lo que se ha concluido sobre el deber de pagar remuneraciones hasta el despido indirecto que tuvo lugar el 27 de septiembre de 2023, la condena por este capítulo lo será, únicamente, **desde el 28 de dicho mes y año y hasta el 6 de agosto de 2024 y a razón de \$500.000 pesos por mes y fracción de mes, suma que será determinada en la etapa de ejecución del fallo**.

DECIMO NOVENO: Que, por  tible con el despido indirecto, en

cuanto a la nulidad de la separación para los efectos remuneracionales, se dirá, que no cabe duda alguna que la ausencia de cotizaciones de seguridad social, salud y cesantía hizo al demandado incurrir en la hipótesis a que se refiere el artículo 162 del estatuto del trabajo y por lo mismo deberá aplicársele la sanción prevista en la disposición legal citada en su inciso 7°, sanción aplicable en caso de despido indirecto, como se ha reiterado por la jurisprudencia.

La regla contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo hace aplicables sanciones para el empleador negligente que no hubiere enterado a cabalidad las cotizaciones previsionales del trabajador al momento del término de la relación laboral, consistentes en el pago de las remuneraciones y demás prestaciones desde el despido y hasta que se paguen las cotizaciones morosas, en la forma señalada en la disposición legal antes citada. Corresponde determinar si ella es aplicable en los casos de despido indirecto, esto es, cuando es el trabajador quien, como en el caso materia de autos, pone término al contrato.

Cabe establecer que tiene plena vigencia en nuestro ámbito, el principio de la estabilidad en el empleo, que cómo por lo demás lo señala expresamente el encabezado del Título V de Libro I del Código del Trabajo, consiste en que no se puede poner término al contrato de trabajo, sino en virtud de causal legalmente justificada, y se establecen las sanciones correspondientes a los despidos que no se ajustan a lo establecido en la ley. De este modo, la política de derecho que el Código consagra se orienta a una relación jurídica de trabajo que no puede ser resuelta sino en conformidad a las normas que la ley establece, por lo que en lo fundamental, se consagra una tutela normativa respecto del trabajador, en cuanto a la vigencia de los contratos de trabajo. De lo anterior se colige que el despido indirecto, en que el trabajador opta por la terminación del vínculo, constituye una excepción, entendiéndose que lo hace facultado por la ley, por estimar que el empleador con sus actos ha incurrido en una causal de caducidad del contrato. Resulta plenamente concordante con el orden disciplinario laboral, el que el trabajador ejerza el derecho consagrado en el artículo 171 del Código, pues el término del contrato no es sino una consecuencia del ilícito del empleador. De este modo, la comunicación de despido no es sino, un acto de tutela dada la ruptura de la ley del contrato en la que el empleador ha incurrido.

En los casos en que el empleador en la forma que lo establece la parte final del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo no hubiere efectuado el íntegro de las cotizaciones al momento del despido, corresponde la aplicación de la sanción allí prevista. Entendidas, así las cosas, debe concluirse que en los casos de despido indirecto, resulta asimismo procedente dicha sanción, toda vez que atendidos los antecedentes que lo causan, esto es, la ruptura del contrato en vía de hecho de parte del empleador como acto previo y causal, el trabajador no ha tenido otra alternativa que recurrir al despido indirecto, acto que no viene sino en consolidar una situación de ru



empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones provisionales al momento del despido, esto es, cuando en uno u otro sentido se produce la ruptura del vínculo jurídico que ha ligado a las partes. Que no entenderlo así, dejaría sin actuación la norma sancionadora, toda vez que bastaría que el empleador incurriera en causales de caducidad incluidas las que corresponden al no pago de las remuneraciones y de las cotizaciones provisionales, para perpetuar un estado de ilicitud cuando el trabajador no recurre al despido indirecto, liberándose además de la carga que significa la sanción establecida en dicho artículo.

La demanda de nulidad para efectos remuneracionales será acogida y así se dirá en lo resolutivo del fallo.

VIGESIMO: Que, dado lo que se sostenido en el numeral décimo de esta sentencia, no se acogerá la excepción de falta de legitimación activa promovida por el demandado.

Y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 19 N°1 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 7, 41 y siguientes, 63, 66 y siguientes, 160 N° 7, 162, 171, 172, 173, 174, 201, 446 y siguientes, especialmente 454 numeral 3°, 485 y siguientes, **se declara:**

I.- Que, no se hace lugar a la excepción de falta de legitimación activa promovida por el demandado.

II.- Que, no se hace lugar a la denuncia por vulneración de garantías fundamentales promovida.

III.- Que, se hace lugar a la demanda subsidiaria de despido indirecto, en consecuencia, se declara que la relación laboral existente entre las partes culminó el 27 de septiembre de 2023 tras verificarse que el empleador incurrió en incumplimiento grave de sus obligaciones, en consecuencia, se le condenada al pago de:

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA POR FALTA DE AVISO PREVIO: \$500.000.

IV.- Que, se hace lugar a la demanda subsidiaria en cuanto por ella se persigue el pago de:

a.- Remuneraciones desde el 12 de marzo de 2023 hasta el 27 de septiembre del mismo año a razón de \$500.000 por mes o fracción de mes, debiendo determinarse el valor de dichas remuneraciones en la etapa de cumplimiento del presente fallo.

V.- Que, se hace lugar a la



ia en cuanto se declara que la

separación de la actora ocurrida el 27 de septiembre de 2023 es nula para los efectos remuneracionales, por lo que el empleador es condenado al pago de remuneraciones post despido, a razón de \$500.000 por mes desde la separación de la actora y hasta que convalide el despido con el pago de las cotizaciones de seguridad social, salud y cesantía adeudadas por el tiempo laborado entre el 1 de noviembre de 2022 y la fecha de separación que tuvo lugar el 27 de septiembre de 2023, las que deberán enterarse en las instituciones de seguridad social respectiva, en su oportunidad, debiendo, en todo caso, enviarse la comunicación a que alude el artículo 162 del estatuto, del trabajo.

VI.- Que, se accede a la demanda en cuanto se condena a la demandada al pago de las remuneraciones correspondientes al lapso que media entre el 28 de septiembre de 2023 y la fecha en que culmina el fuero maternal de la trabajadora el 6 de agosto de 2024 a razón de \$500.000 por mes o fracción de mes, las que deberán determinarse en la etapa de cumplimiento del presente fallo.

VII.- Que, no se accede a la demanda subsidiaria en cuanto se persigue el pago de indemnización compensatoria de feriado proporcional.

VIII.- Que, las sumas ordenadas pagar por esta sentencia deberán serlo con más intereses y reajustes de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del estatuto del trabajo, según corresponda.

IX.- Que, por no haber sido totalmente vencida la demandada, no se le condena al pago de las costas, debiendo cada parte soportar las propias.

X.- Cúmplase con lo ordenado por esta sentencia en el plazo de cinco días contados desde que adquiera el carácter de ejecutoriada, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese, notifíquese a las partes y archívese en su oportunidad.

Pronunciada por **XIMENA ADRIANA CÁRCAMO ZAMORA**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.





LXYXSGLGXX

A contar del 08 de septiembre de 2024, 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>