

Temuco, ocho de abril de dos mil veintiuno.

**VISTO Y OIDOS:**

**PRIMERO:** Que en estos antecedentes **RIT M 145-2021**, comparecen Andrés Rodrigo Pérez Valdebenito, Abogado y Silvia Goncalves Contreras Maldonado, Abogada, ambos domiciliados en Arturo Prat 696, Oficina 410, 26 Temuco, en representación de don **JUAN MANUEL VILLALOBOS PUENTE**, cesante, RUT 16.318.214-9, domiciliado para estos efectos en Arturo Prat N° 696, Oficina 410, ciudad de Temuco he interpone demanda en procedimiento monitorio de nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones en procedimiento monitorio en contra de su ex empleador la **MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS**, RUT 61.955.000-5, representada legalmente por don Pablo Marcelo Vera Bram (Alcalde ), ignoran profesión u oficio, o quien le subrogue o represente en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Maquehue N° 1441, comuna de Padre Las Casas. Fundan su pretensión en que su representado comenzó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia, para la demandada, la Municipalidad de Padre Las Casas, con fecha 05 de Julio de 2018 y su labor era la de encargado de pago de proveedores y la modalidad de contratación a la fecha del despido era contrato indefinido con una jornada laboral de 45 horas semanales y una remuneración por la suma de \$1.097.842, en conformidad al Artículo 172 del Código del Trabajo, suma que no es controvertida ya que es el monto que se reconoce como indemnización sustitutiva de aviso previo en el finiquito laboral suscrito con reserva de derechos. Agrega que la demandada, con fecha 03 de marzo de 2021 puso término al contrato de trabajo de su representado por la causal del Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo “necesidades de la empresa”. Hechos del despido: “Los hechos en que se funda la causal están referidos a la racionalización, optimación de recursos humanos y reestructuración de funciones dentro de la Unidad de Finanzas del Departamento de Educación, ya que su contrato de trabajo se encontraba ligado al reemplazo de licencia médica de doña Damaris Sandoval Millaguir, quien se reintegró de manera presencial a sus funciones el día 02 de Noviembre del presente año, razón



por la cual no es posible darle continuidad al reemplazo” Niegan que se configure la causal de despido del art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo el despido del demandante injustificado, indebido e improcedente. La demandada invoca como fundamento factico de la misiva de despido una supuesta racionalización, optimación de recursos humanos y reestructuración de Funciones en la unidad de Finanzas del Departamento de Educación de la Municipalidad, amparado erróneamente en que el contrato de trabajo del señor Villalobos se encontraba ligado al reemplazo del otro trabajador que se reintegró a sus funciones, razón por la cual no es posible darle continuidad al reemplazo, sin embargo los hechos invocados en la carta de despido no se encuadran en la causal Necesidades de la empresa del Art. 161 inciso 95 1° del Código del Trabajo, ya que son hechos que no dicen relación con circunstancias económicas, objetivas (exógenas, ajenas a la voluntad del empleador), graves y permanentes como lo exige la causal de despido y la circunstancia indicada en la misiva de despido “que el contrato se encontraba ligado al reemplazo de licencia médica de otra trabajadora” no tiene ninguna relación con la causal del Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, además que el contrato de trabajo del señor Villalobos era de naturaleza Indefinida y no de Reemplazo, y por lo tanto el reintegro de otro trabajador que estaba con licencia médica no es un fundamento legal para la terminación de su contrato de trabajo; No ajustándose a derecho la desvinculación por lo que debe declararse su despido como injustificado, indebido e improcedente y en caso que se pretenda descontar por la demandada el aporte empleador al Seguro de Cesantía, mediante por ejemplo la correspondiente excepción de compensación, se oponen a dicho descuento Agrega que su representado suscribió finiquito laboral con reserva de derechos, para demandar por despido injustificado, descuento indebido de AFC y diferencias de feriado legal y proporcional, recibiendo el pago de las indemnizaciones legales y prestaciones que indica el finiquito con reserva.

Respecto a las diferencias de feriado legal y proporcional que se demandan, señala que consta en el finiquito laboral que solo se compenso el feriado legal y proporcional del señor Villalobos considerando días 160 hábiles y no corridos. Por



ejemplo el Feriado legal del año 2019 y 2020 se le pago a razón de 15 días hábiles y no a razón de 21 días; lo mismo respecto de la compensación de los 7,33 días del feriado correspondiente al año 2018 y los 2,625 del Feriado adeudado correspondiente al año 2021. En resumen, se le adeuda a su representado diferencias de feriado legal y proporcional por la suma de \$658.705.- a razón de 18 días que no han sido compensados por la demandada.

Desarrolla los argumentos de Derecho, doctrinales y jurisprudenciales en relación a la acción por despido injustificado sosteniendo la procedencia del incremento del 30 %, según lo dispone la letra a) del artículo 168 del 177 Código del Trabajo respecto de la indemnización por años de servicio y en cuanto a la causal de necesidades de la empresa y la carta de despido señala que si bien el Artículo 161 del Código del Trabajo establece la posibilidad de poner término al contrato por necesidades de la empresa, las causales para invocarla son las derivadas de la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, ninguna de ellas concurre en la especie.

Por lo que en mérito de los fundamentos de hecho y Derecho que refiere, pide tener por interpuesta demanda en juicio conforme a las normas del Procedimiento Monitorio por despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones en contra del ex - empleador de su representado, la Municipalidad de Padre Las Casas, ya individualizada, admitirla a tramitación y en definitiva de lugar a la demanda en todas sus partes, declarando que:

1.- El despido de su representado fue injustificado, indebido e improcedente.

2.- Que la demandada debe pagar las siguientes sumas de dinero al demandante don Juan Manuel Villalobos Puente:

a.- \$988.058 correspondiente al incremento del 30% del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo; incremento que se debe aplicar sobre la base de \$3.293.526.- que corresponde al monto de indemnizaciones por años de servicios que se le pago en finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.



b.- Por concepto de diferencias de feriado legal y proporcional: se demanda la suma de \$658.705 a razón de diferencias por 18 días que no han sido compensados por la demandada.

Todas las prestaciones, anteriormente solicitadas, respecto nuestro representado, deben pagarse por la demandada con los reajustes e intereses legales que correspondan, o a la suma que se estime prudente conforme a derecho y al mérito del proceso, con expresa condenación en costas

**SEGUNDO:** Que la demandada **MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS**, debidamente representada evacuando el trámite de la contestación, solicita el rechazo de la acción deducida, en todas sus partes, con costas, niega como uno de los hechos que se exponen salvo los expresamente reconocidos, señala que el contrato del demandante Sr. Villalobos estaba vinculado al contrato de doña Damaris Sandoval Millañir, quien estaba con licencia médica ya sea por licencias prenatal, posnatal, posnatal parental y posteriormente licencia por enfermedad crónica, por lo que fue necesario contratar al Sr. Villalobos para reemplazar las labores de la Sra. Sandoval y fue de esa forma que el contrato se transformó en indefinido, no para generar un nuevo puesto de trabajo sino que para reemplazar labores de doña Damaris la reemplazada, ya que la presentación de licencias médicas fue generando necesariamente a prórroga del contrato del Sr. Villalobos transformando en indefinido, contrato al que debía ponérsele termino y regular el proceso de forma administrativa y financiera ya que al retorno de doña Damaris en el departamento de educación habían dos trabajadores con la misma función y el mismo sueldo, lo que generaba un gasto excesivo que se debía regularizar. Por ello el contrato fue renovado y al volver doña Damaris en forma presencial en marzo de 2021 se hizo necesario poner término al contrato del Sr. Villalobos, señala que la justificación del despido es el que ésta en la carta de despido y que se justifica por los motivos indicados. En cuanto al cálculo del feriado proporcional señala que la Dirección de control de la Municipalidad de Padre Las Casas detecto y con evidencia en dictámenes de la Contraloría General de la Republica que son vinculantes, al momento de calcular el feriado proporcional lo hizo en mérito de los dictámenes 60260 N 08 de 19 diciembre de 2008 y Dictamen N°60265 del 27 de septiembre de 2013 que son claros en señalar que cuanto hay contratos de trabajo vinculados a organismos administrativos o Municipalidad que son organismo públicos el cálculo es de días hábiles



independientemente de la Dirección del Trabajo o la ley sostenga otro parecer por lo que se solicita el rechazo de la demandada con costas.

**TERCERO:** Que habiendo fracasado el llamado a conciliación atendida la ausencia de la parte demandada, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos 1.- La existencia de relación laboral entre las partes, fecha de inicio y término. 2.- La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. 3.- Las labores contratadas y cumplidas. 4.- Que el contrato de trabajo a su término deriva en un contrato de naturaleza indefinida. Por lo que lo controvertido a resolver radica en determinar los siguientes hechos a probar: 1.- La efectividad de configurarse en la especie la causal de necesidades de la empresa conforme a los hechos señalados en la carta de aviso de término de contrato. 2.- Hechos, circunstancias y determinación de la compensación en dinero del feriado legal y proporcional, la efectividad de haberse devengado diferencias impagas, en su caso períodos y montos. 3.- Hechos y circunstancias de la contratación del demandante.

**CUARTO:** Que a la parte demandada a fin de acreditar los fundamentos del despido ofreció e incorpora en la audiencia los siguientes medios de convicción:

**Prueba documental:**

1.- Ordinario N°220 sobre el término del contrato del actor de fecha 03 de marzo de 2021.

2.- Decreto N°0479 que aprueba término de contrato de trabajo de fecha 03/03/2021 por la causal de necesidades de la empresa y ordena pago de la suma total de \$ 5.853.633.- con desglose de los montos a pagar por años de servicios, mes aviso, feriado legal 2021, feriado legal 2020, feriado legal 2019 feriado legal 2018 con detalle de días y monto.

3.- Contrato de trabajo de fecha 09 de julio de 2018.

4.- Decreto N°3029 de fecha 25-09-2018 que aprueba contrato de fecha 06 de septiembre de 2018 entre la Municipalidad y el demandante.

5.- Contrato de trabajo de fecha 06 de septiembre de 2018 de don Juan Villalobos.

6.- Decreto N°3385 del 25 de octubre de 2018 que aprueba contrato de fecha 16 de octubre de 2018 entre la Municipalidad y el demandante.

7.- Contrato de trabajo de fecha 16 de octubre de 2018 de don Juan Villalobos.



8.- Decreto N°308 de fecha 31 de enero de 2019 que aprueba prórroga de contrato de trabajo del 02 de enero de 2019 entre la Municipalidad y el demandante.

9.- Cálculo de las indemnizaciones.

10.- Liquidaciones de remuneraciones de diciembre de 2020, enero de 2021 y febrero de 2021.

11.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales.

12.- Decreto de modificación de contrato de trabajo N°124 de fecha 25 de enero de 2021 respecto de doña Damaris Sandoval.

13.- Decreto 473 del 03 de marzo de 2021 que da término al contrato de don Juan Villalobos.

14.- Finiquito del 03 de marzo de 2021 firmado ante Notario Público con fecha 12 de marzo de 2021 con reserva de derechos para demandar en lo pertinente por despido injustificado y diferencia de feriado legal y proporcional.

15.- Solicitudes de permiso laboral de fecha 02-11-2020 y 07-04-2020 de doña Damaris Sandoval.

16.- Dictamen de la Contraloría General de la República N°60260 de fecha 19 de diciembre de 2008.

17.- Dictamen N°60265 del 27 de septiembre de 2013.

18.- Listado de licencias médicas de doña Damaris Sandoval Millañir.

**Prueba Confesional** del demandante don JUAN MANUEL VILLALOBOS PUENTE, RUN 16.318.214-9, quien consultado señala conocer a Damaris Sandoval ella era titular de pago proveedores, cumplía las mismas funciones que él, con excepción de jardines sólo ve la unidad de educación.

**Prueba Testimonial:** Comparece en calidad de testigos HUGO OMAR CORTES KEHR, MARIO IGNACIO FLORES DONOSO y NADIA AURORA BROOKS IBAÑEZ, individualizados en el registro, debidamente juramentados y quienes en síntesis señalan:

Sr. Cortes, señala ser Director de Control de la Municipalidad hace más de cinco años y su labor tiene que ver con la visación de los distintos decretos de pagos que la Municipalidad dicta para la cancelación de distintas situaciones por los que la Municipalidad se ha comprometido como son pagos de servicios o remuneraciones y en el caso que nos convoca como es el pago de un finiquito y en este sentido señala que



para ellos como sector municipal actualmente conforme derecho y la legislación vigente y los dictámenes de Contraloría para ellos son vinculantes organismo que tiene la facultad para interpretar leyes y que para ellos es vinculante y en el caso específico señala en varia jurisprudencia que el pago de la proporción o feriado que se involucra a propósito del finiquito debe ser pagado sólo por los días que el funcionario no los tomo en su oportunidad y se pagan los días hábiles y no se incluyen en el los días inhábiles ni festivos, y entre ellos los dictámenes 60260 y hay varias dictámenes más que todos apuntan en esa misma dirección y ellos no pueden hacer caso omiso de esos dictámenes por que en caso contrario podrían verse sometidos a un juicio de cuentas y lo que ello involucra y en el caso particular del despido del Sr, Villalobos cumplieron con pagar los días hábiles de feriado conforme lo señalado en la jurisprudencia de Contraloría y está en el ámbito público son ellos lo que regulan lo que define el Código del Trabajo para el sector privado y en función de ello han actuado.

Sr. Flores, señala ser encargado del departamento de remuneraciones de la Municipalidad de Padre Las Casas del departamento de Educación y en cuanto al cálculo del finiquito del Sr. Villalobos señala que se le consideraron desde que ingreso el 05/07/2018 hasta el 03/03/2021 se le calcularon el promedio de sus tres últimas liquidaciones y los días feriados pendientes, del 05/07/2018 al 04/07/2019 por 15 días y del 05/07/2019 al 04/07/2020 por 15 días y del 05/07/2020 al 03/03/2021 por 9,96 días de feriado lo que da un total feriado de 39,96 días, además se le pago el mes de aviso que da a pagar \$ 5.853.000.- que fue lo que se le pago en su finiquito, referente días inhábiles se hizo de acuerdo a lo que informo control conforme a los dictámenes de Contraloria.

Sra. Brooks, señala ser encargada de personal del departamento de educación desde marzo del 2017 señala que al Sr. Villalobos se le contrato desde el 05 de julio del 20218 para cumplir un reemplazo de la colega Damaris Sandoval, quien en su minuto salió con prenatal, posnatal , posnatal parental y posterior a eso a la colega se le complico por un problema de salud ella siguió presentando licencias médicas y eso generó que el contrato de Juan Manuel pasara a ser indefinido por los constantes reemplazos por las licencia medicas que la funcionario fue presentando, respecto de las funciones de doña Damaris es encargada de pago de proveedores y cuando termino su licencia médica maternal y siguió con posterioridad con licencia por problemas de salud



Juan Manuel ya estaba por reemplazo y paso a indefinido y en año pasado a contar del 25 de febrero del año pasado Damaris pidió su feriado legal y después vino el tema de la pandemia y el médico le extendió un certificado que podía hacer solo teletrabajo y don Juan Manuel siguió haciendo en forma presencial las funciones de ella, para que pudieran avanzar con el trabajo de ambos y posterior a ello Damaris estuvo con teletrabajo desde abril a octubre en que extiende una solicitud de feriado legal en que se reincorpora el 02 de noviembre y sigue con trabajo mixto en que estaba en la mañana con teletrabajo y en la tarde por prescripción médica podía hacer trabajo presencial y esto está en un decreto alcaldicio que era emitido por cada cuarentena, señala que Damaris se reintegró en forma definitiva a sus funciones el 02 noviembre con teletrabajo mixto y desde esa fecha a estado con presencialidad en oficina y Juan Manuel como estuvo harto tiempo en la oficina por los reemplazos no se le dio termino a su contrato con anterioridad ya que el proceso que llevaban no es simple con mucho análisis y datos y por eso se le dio término en marzo por necesidades de la empresa. Contrainterrogada, respecto de las causas de la primera licencia, señala que se le contrato desde julio a septiembre por necesidades de la empresa antes que la funcionaria saliera con licencia médica para que le pudiera enseñar las labores y después vino su prenatal y posnatal, posnatal parental y después presentó una enfermedad compleja y su doctor le siguió extendiendo licencia médica.

**QUINTO:** Que, la parte demandante rindió la siguiente prueba:

**Prueba Documental:**

- 1.- Carta de aviso de término de contrato de fecha 03 de marzo de 2021.
- 2.- Finiquito suscrito entre las partes suscrito y ratificado ante notario con fecha 12 de marzo de 2021, con reserva de derechos.

**SEXTO:** Que en cuanto a la acción por despido injustificado, no habiéndose controvertido la existencia de la relación laboral entre las partes, la fecha de inicio y de término de la misma, el hecho de que el contrato de trabajo existente entre las partes era de naturaleza indefinida ni asimismo el hecho de que el despido del demandante, se verificó por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, por lo que lo controvertido y a ser resuelto por





éste tribunal radica en determinar la justificación de dicha causal de despido y lo ajustado a derecho o no de la misma.

**SEPTIMO:** Que las formalidades establecidas para el despido entre ellos la carta de aviso de término de contrato, con indicación de las causales y hechos fundantes de estas, cumplen una finalidad de certeza y protección de los derechos del trabajador, para el adecuado ejercicio de las acciones pertinentes en salvaguarda de sus derechos, por otra parte esta comunicación hace efectiva la potestad unilateral del empleador de desvincular al trabajador, siendo esta la única oportunidad para señalar los fundamentos fácticos que sustenta las causales legales que invoca, los cuales quedan irrevocablemente establecidos, siendo de tal gravitante importancia el adecuado señalamiento de los hechos fundantes de la causal, que el propio legislador en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, excluye absolutamente la posibilidad de alegar durante la secuela del juicio hechos nuevos como justificativos del despido, lo que da concreción a la necesaria congruencia que debe existir entre la carta de despido, los argumentos sostenidos por la empleadora en su contestación y las probanzas aportadas.

**OCTAVO:** Que tal como pudo verificar éste Tribunal al tener a la vista comunicación de término de contrato del demandante, se verifica que la empleadora ha fundado el término de su contrato en la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

“Los hechos en que se funda la causal están referidos a la racionalización, optimación de recursos humanos y reestructuración de funciones dentro de la Unidad de Finanzas del Departamento de Educación, ya que su contrato de trabajo se encontraba ligado al reemplazo de licencia médica de doña Damaris Sandoval Millaguir, quien se reintegró de manera presencial a sus funciones el día 02 de Noviembre del presente año, razón por la cual no es posible darle continuidad al reemplazo”

**NOVENO:** Que respecto de la causal de necesidades de la empresa, necesario es tener presente que las hipótesis que prevé el legislador, en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, si bien no son taxativas, tienen como común denominador que



corresponden a situaciones de carácter objetivo, técnicas y principalmente vinculadas con la economía de la empresa. Y si bien todo empleador como consecuencia de su facultad de mando y dirección, puede administrar sus recursos materiales y humanos de la manera que mejor le convenga, ello no significa que toda actuación esté amparada por la legislación, ya que tratándose de un despido por necesidades de la empresa, debe acreditar elementos económicos que permitan justificar dicha decisión y en definitiva la justificación que permita entender el por qué esta decisión.

Y en la especie estas circunstancias económicas, objetivas y permanentes que requiere la configuración de la causal, no han resultado probadas en forma alguna, además si bien es un hecho que se evidencia de los contratos de trabajo del actor y lo manifestado por la testigo Sra. Brooks el actor se desempeñó cumpliendo las funciones de encargado de pago de proveedores, labores que desempeñaba para el Departamento de Educación Municipal doña Damaris Sandoval, funcionaria que hizo uso continuas y prologadas licencias médicas, el contrato de trabajo conforme lo manifestado en forma expresa en la propia comunicación de despido y reconocido en la contestación era de naturaleza indefinida, y así se estableció como un hecho no controvertido en la audiencia respectiva, naturaleza jurídica que No comparte las características de un contrato precario sujeto en su duración a un plazo o una circunstancia determinada como lo sería un contrato de reemplazo, plazo fijo o por obra o faena, por lo cual la argumentación referida a la reincorporación de la funcionaria Damaris Sandoval no resulta atendible dada la naturaleza del contrato, a lo que se suma que la propia comunicación de término de contrato contradiciendo sus propios argumentos señala y reconoce que la trabajadora reemplazada se reintegró de manera presencial a sus funciones el día 02 de Noviembre del presente año, (sic) entendiéndose que se refiere al 2020, en circunstancias que el despido se produce el 03 de marzo de 2021 esto es meses después de la reincorporación de la trabajadora por lo que además la decisión no aparece contemporánea además con las supuestas razones que la sustentan.

**DECIMO:** Que así las cosas forzoso es concluir que el despido fundado en la causal de necesidades de la empresa, no fue acreditada en sus fundamentos, por lo que resulta procedente acoger la demanda, declarando que el despido de que fue objeto el demandante es injustificado y como consecuencia de tal declaración condenar a la parte demanda y ex empleadora al pago del incremento del 30% de la indemnización por



años de servicios, atendida la causal invocada conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$ 988.058.- determinada respecto del monto pagado por indemnización por años de servicio consignado en el finiquito y comunicación de termino de contrato.

**UNDECIMO:** Que en cuanto a lo demandado por diferencia de compensación de feriado legal y proporcional, tal como lo reconoció la parte demandada en su contestación y se verifica del finiquito y carta de termino de contrato esta prestación fue compensada sólo considerando 15 días totales anuales los que señala como hábiles y no días corridos, pretendiendo la demandante se compensan las diferencia impagadas por 18 días que no habrían sido compensados.

Que tal como se evidencia del finiquito acompañado y comunicación de termino de contrato la demandada compenso por concepto de feriado legal 2018 7,33 por \$ 268.361; feriado legal 2019 15,00 por \$ 548.921; feriado legal 2020 15,00 por \$ 548.921 y feriado legal 2021 por 2,625 por \$ 96.061, compensando un total de 39,955 días.

Que para efectos de resolver necesario es tener presente y por establecido que el trabajador demandante durante toda la vigencia de su contrato de trabajo no hizo uso de feriados, al no haber manifestado ninguna de las partes algo en contrario. Por otra parte igualmente es un hecho establecido acreditado y corroborado por ambas partes que el actor se encontraba vinculado a la demandada Municipalidad de Padre Las Casas en virtud de un contrato de trabajo, por lo cual le resultan íntegramente aplicables las normas del Código del Trabajo y la cuestión sometida a la decisión de este Tribunal dice relación con la aplicación y determinación de la compensación de feriados, al término del contrato, materia respecto de la cual este Tribunal resulta legalmente competente para resolver conforme lo dispuesto en la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, que dispone “Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo...”

**DUODECIMO:** Que respecto del feriado las normas del artículo 67 del Código del Trabajo es clara en señalar que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra y



por su parte el artículo 69 del citado cuerpo legal señala que para los efectos del feriado, el día sábado se considerara siempre inhábil, norma de carácter imperativa y clara en su letra y fundamentos respecto de la cual no cabe otra interpretación. Y por su parte en relación a la compensación en dinero de este derecho, el artículo 73 es asimismo claro en señalar que esta compensación monetaria sólo tiene cabida al término del contrato, señalando en su inc. 2º “Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido” esto es, lo que se compensa es el derecho o los días de feriado que el trabajador devengó a su favor y no otra prestación o sometida a un cálculo diferente.

Así las cosas teniendo presente conforme las normas citadas que se consideran inhábiles para los efectos del computo del feriado los sábados y festivos entre ellos el domingo al no estar el trabajador sometido a las excepciones del artículo 38 del Código del ramo que exceptúan el descanso dominical, para los efectos de la determinación de los días que le correspondían como derecho al feriado se evidencia que por la anualidad del 05/07/2018 al 04/07/2019 corresponde a 15 días hábiles, desde el 05/07/2019 al 04/07/2020 por otros 15 días hábiles más y por feriado proporcional desde el 05/07/2020 al 03/03/2021 9,96 días hábiles, lo que totaliza efectivamente como lo señala el testigos de la demandada Sr. Flores 39,96 días hábiles, verificando que el error en que incurre la demandada para su determinación es que hace sinónimos o hace equivalente los días hábiles con los días corridos, lo que carece de todo sentido ya que día hábil conforme la normativa del Código del Trabajo para el computo de feriado es todo aquel diferente a sábado, domingo o festivo.

Que incluso a mayor abundamiento la misma lógica sigue el propio Estatuto de Funcionarios Municipales que en su artículo 101 señala que se entiende por feriado el descanso a que tienen derecho el funcionario, con goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que se establecen y en el mismo sentido el artículo 102 señala que el feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de 15 años y en aumento para los funcionarios de más antigüedad y al igual que el artículo 69 del Código del Trabajo en su inciso 2º señala que para estos efectos, no se consideraran como días hábiles los días sábados.



Así considerando que lo que se compensa conforme lo norma expresa del artículo 73 del Código del Trabajo, es el tiempo que por concepto de feriado le había correspondido y no otro periodo distinto o menor. Por lo cual considerando que el feriado a compensar al no haberse hecho efectivo durante la vigencia del contrato inicia en su computo al día siguiente hábil al del día del término del contrato esto es, el 04 de marzo de 2021 y contabilizando los 39,96 días hábiles devengados a su favor, sin considerar para su cálculo días sábados, domingos y festivos, se evidencia que estos corresponden a 56,96 días corridos, y evidenciando que le fueron pagados o compensados sólo 39,96 se verifica una diferencia impaga de 17 días a compensar los que calculados proporcionalmente por la remuneración integra no controvertida arroja un monto adeudado de \$ 622.115.- suma que se condena a pagar a la demandada.

**DECIMO TERCERO:** Que la interpretación sostenida por la demandada si bien se apoyo en dictámenes de Contraloría los cuales efectivamente son vinculantes para las instituciones sometidas a su fiscalización y control, dichos dictámenes además de no ser vinculantes para este Tribunal y la interpretación judicial, no resultan acordes ni se avienen con el sentido y alcance de la compensación de feriado que como se dijo corresponde al equivalente de lo que por feriado podría haber gozado el trabajador y si éste haciendo uso de feriado efectivo recibiría remuneración integra por los días hábiles de feriado y además por los sábados, domingos y festivos durante ese periodo, es ese, el periodo que debe compensársele y no otro, por expresa disposición legal. Se suma a lo anterior que la interpretación sostenida por la demanda conculca las disposiciones del artículo 5° del Código del Trabajo que establecen la irrenunciabilidad de los derechos laborales y se aparta de la interpretación indubio pro operario plenamente aplicable en este procedimiento.

**DECIMO CUARTO:** Que la prueba ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y aquella, no pormenorizada en lo que anteceden nada altera lo concluido, sin emitir pronunciamiento sobre AFC al no haberse verificado descuento ni alegación al respecto.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 5, 10, 38, 63, 69, 73, 162, 168, 172, 173, y 501 del Código del Trabajo y Ley 18.883 **SE DECLARA:**



I.- Que **SE ACOGE**, la demanda deducida por don **JUAN MANUEL VILLALOBOS PUENTE**, en contra de su ex empleador la **MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS**, ambos ya individualizados, declarándose que el despido de que fue objeto el demandante es injustificado y se condena a pagar a la demandada las siguientes prestaciones, desestimando lo pedido por nulidad del despido:

1. La suma de \$ 998.058.- correspondiente al incremento del 30% calculado sobre la indemnización por años de servicios pagada, conforme lo dispuesto en el artículo 168 a) del Código del Trabajo;

2.- Diferencia de compensación en dinero del Feriado legal y proporcional del periodo trabajador por la suma de \$ 622.115.-

II.- Que, las sumas referidas y condenadas a pagar lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, no se condena en costas a la perdidosa por estimar que ha tenido motivos plausibles para litigar.

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

**RIT N° M- 145-2021**

**RUC N° 21- 4-0326136-7**

**Dictada por doña MONICA SOTO SILVA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.**

En Temuco, a ocho de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>