

Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

RIT: O-26-2023

RUC: 23-4-0455669-K

Curicó, a dieciséis de junio de dos mil veintitrés.

VISTO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: *Individualización de las partes.*

En causa RIT O-26-2023 RUC 23-4-0455669-K comparece como demandante don [REDACTED], chileno, casado, guardia de seguridad, cédula nacional de identidad N° [REDACTED], domiciliado en [REDACTED], comuna de Curicó representado en juicio por su abogado Gonzalo Zabala Olivos.

Como demandada ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CURICÓ, Rut N° 69.100.100-8, representada legalmente por su alcalde don Javier Antonio Muñoz Riquelme, cédula nacional de identidad N° 10.204.975-6, ambos domiciliados en calle Estado N° 279, comuna de Curicó

SEGUNDO: *Sobre la demanda.*

Deduces acción de despido indirecto, nulidad del despido, declaración de derechos laborales y cobro de prestaciones previsionales y laborales complementada por escrito de folio 50 señala.

Sobre la relación circunstanciada de los hechos indica:

don [REDACTED] ingresó a prestar servicios para la I. Municipalidad de Curicó bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 09 de abril del año 2019, desempeñando funciones como nochera y asistente de la educación en la función de nochera, a través de la figura del contrato indefinido de trabajo.

Las funciones del trabajador, debían ser realizadas en el Colegio Alessandri de Curicó, pudiendo ser trasladado a cualquiera de los establecimientos educacionales administrados por la Ilustre Municipalidad de Curicó, en conformidad a lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo y según rezaba el propio contrato de trabajo entre las partes.

Que, el horario consistía en una jornada laboral ordinaria de 45 horas cronológicas de acuerdo a la distribución horaria que le asignara el Director del Establecimiento en las diversas jornadas de funcionamiento del mismo y de acuerdo a lo establecido en el artículo 21 del Código del Trabajo, lo que se tradujo en que mi representado ingresaba a desarrollar sus labores a las 22:00 horas hasta las 07:00 del día siguiente, de lunes a viernes.

Que, la última remuneración mensual, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, equivalía a la suma de \$700.198.- (setecientos mil ciento dieciocho pesos), correspondiente a los tres últimos meses en que mi representado efectivamente cumplió sus funciones, es decir, noviembre de 2021, diciembre de 2021 y enero de 2022.

Durante el transcurso de la relación laboral siempre registró un excelente desempeño, cumpliendo en forma eficiente y responsable todas las obligaciones que demandaba su labor, ejerciendo éstas con el mayor esmero y el total cumplimiento que le imponía su contrato.

Sobre los antecedentes del término de la relación laboral indica:

Durante el mes de marzo del año 2022 -específicamente el día 11 de marzo de 2022- el demandante es detenido, decretándose su prisión preventiva, en los autos penales RIT



1214-2022 del Juzgado de Garantía de Curicó. La citada causa penal terminó en un procedimiento abreviado, recuperando el demandante su libertad el día 10 de junio del año 2022 (en total, mi representado estuvo 90 días en prisión preventiva).

Es del caso, que recuperando su libertad y ante la ausencia de algún aviso de despido, sumado a que sus cotizaciones previsionales, de seguro de cesantía y salud seguían siendo pagadas -a excepción de su remuneración- a mi mandante, éste concurre a conversar con don Raúl Olave, Director del Colegio Alessandri de Curicó, con el propósito de retomar sus labores, quien le expresa que debe ir a preguntar al DAEM Curicó sobre este asunto.

En el DAEM Curicó le informan -el Jefe de Recursos Humanos- que, a su entender, él -demandante- estaría inhabilitado para seguir cumpliendo sus labores como nochera, atendido lo determinado en la causa penal, esto es, la suspensión de cargo u oficio público durante el tiempo que dure la condena, por lo que debía renunciar ya que ellos no lo despedirían. Ante tamaña y discriminatoria respuesta, mi representado insiste en varias ocasiones más ante las autoridades del DAEM Curicó, que lo dejen regresar a sus labores, lo que se le niega de forma tajante e insistiéndole en que debe renunciar ya que ellos no lo despedirían.

Se hace presente que el actor también ejercía durante el día labores de guardia de seguridad, trabajo que retomó sin inconvenientes cuando terminó su prisión preventiva, por la causa penal ya señalada.

Como el tiempo transcurrió sin que la demandada permitiese que el actor volviera a sus labores y no despidiéndolo, manteniéndolo en un verdadero limbo laboral, porque oponiéndose a que regresara a trabajar, nunca le notificó que estaba despedido y sin embargo tampoco pagó sus remuneraciones adeudadas desde marzo del año 2022, aun cuando pagaba en parte las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía (una conducta errática desde todo punto de vista, por cuanto la demandada no despide al actor, pero tampoco lo deja regresar a sus labores, no le paga sus remuneraciones debiendo hacerlo pero sigue pagando en parte sus cotizaciones -no por el monto que corresponde de acuerdo a su remuneración- de salud, cesantía y previsional).

Así, ante esta grave y apremiante situación, con fecha 14 de noviembre del año 2022 el actor decidió poner término a la relación laboral que lo unía con la demandada, enviando la respectiva carta certificada al domicilio de la empleadora y remitida también a la Inspección del Trabajo para comunicar su decisión de poner término a la relación laboral, cumpliendo con los requisitos que establecen los artículos 171 en relación al artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

Que, este despido indirecto se basó en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es decir, debido al incumpliendo grave de las obligaciones que impone el contrato. Según se señala en la carta de autodespido referida anteriormente, la ex empleadora incumplió distintas obligaciones esenciales de la relación laboral que manteníamos vigente, a saber:

A.- No pago de remuneración íntegra del mes de marzo de 2022.

B.- No pago de remuneraciones desde el mes de abril del año 2022 hasta la fecha de envío de la carta de autodespido.

C.- No pago íntegro de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía en el mes de marzo de 2022.



D.- No pago total de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía desde el mes de abril del año 2022 hasta la fecha de envío de la carta de autodespido.

Sobre las argumentaciones de derecho:

Señala sobre el despido indirecto.

El artículo 171 del Código del Trabajo, dispone que si quien incurre en algunas de las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160, es el empleador, el trabajador puede poner término al contrato de trabajo, dando aviso por escrito al empleador, señalando la o las causales invocadas, y los hechos en que se funda, enviando también copia a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes al de su separación.

Es claro que nos encontramos en la situación descrita en el artículo 171 del Código del Trabajo en relación con el artículo 160 N° 7, por cuanto la ex empleadora demandada ha incumplido gravemente las obligaciones que impone el contrato de trabajo, al incurrir en los incumplimientos ya indicados.

Al respecto, existe consenso jurisprudencial en afirmar que es de suma gravedad no pagar las remuneraciones y las cotizaciones de seguridad social por parte de los empleadores.

Lo relevante de este “despido indirecto”, como lo ha denominado la doctrina y la jurisprudencia, es que hace responsable al empleador de la pérdida de la fuente laboral del trabajador, resguardando de alguna manera el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual el legislador regula las causales de terminación del contrato de trabajo y establece los mecanismos de compensación para el caso que el empleador no las respete.

En igual sentido este juzgado de letras del trabajo de Curicó, cuando conociendo casos como el de marras, ha sostenido que uno de los fundamentos del despido indirecto guarda relación con la equidad y la justicia dado que “...si en un contrato bilateral una de las partes no cumple con sus obligaciones, la otra puede desligarse del vínculo jurídico, dejando sin efecto la relación contractual...” y que ello se da, entre otras hipótesis, ante un “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, como por ejemplo el no pago de las remuneraciones, el no pago de las cotizaciones previsionales, un jus variandi abusivo, el no otorgar ocupación efectiva y adecuada, el no respetar las normas sobre licencias médicas, etc.” (Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi Moggina. Manual del Contrato de Trabajo. Santiago: Thomson Reuters, 2015, páginas 461 y 462); y reiterando que, por otro lado, jurisprudencialmente se ha sostenido de manera reiterada que el no pago de cotizaciones previsionales constituye un incumplimiento grave por parte del empleador de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y que, por ende, es constitutivo de la causal de término del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y habilita al trabajador para proceder a la figura del despido indirecto. En efecto, la Excelentísima Corte Suprema, en los autos Rol 31.913- 2019, expresamente señaló que el no pago por parte del empleador de las cotizaciones de seguridad social, “...sólo puede ser calificado de grave, por lo que permite configurar la causal de terminación de contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal puede ser esgrimida por el trabajador en contra del empleador y cuya consecuencia es el pago de las indemnizaciones y recargos legales consecuentes.

De la nulidad del despido indica:

El artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo señala que para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el



artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen; si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

En conformidad al artículo 58 del Código del ramo dispone que el empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

El artículo 3° inciso 2° de la Ley 17.322 sobre Cobranza de Cotizaciones de Seguridad Social establece una presunción de derecho en torno a la efectividad de que se han efectuado los descuentos, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Al no dar cumplimiento a esta obligación se configura un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador.

Por tanto, a la luz de los antecedentes descrito en este libelo, el despido indirecto del actor no ha producido el efecto de poner término a la relación laboral con la demandada en las condiciones que establece el artículo 162 inciso 5to., del Código del Trabajo, de tal manera que ésta se entiende subsistente en cuanto a la obligación de pagar remuneraciones y cotizaciones que se devenguen posteriormente al despido. En la especie, la contraria no hizo entero pago -por el monto y periodo de remuneración que correspondía- de las cotizaciones previsionales y de salud, así como tampoco lo hizo de las cotizaciones del seguro de invalidez y sobrevivencia, la de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y del seguro de cesantía. De tal manera que al no hacerse pago total de las mismas y en la oportunidad legal, no se está dando cumplimiento a la normativa que rige la materia, por lo que necesariamente debe entenderse subsistente la relación laboral, a efectos de realizarse el pago de las prestaciones convenidas en el contrato de trabajo (remuneraciones y demás prestaciones establecidas).

Por su parte, el inciso 7mo., del artículo 162 del código del ramo, ordena que sin perjuicio de lo anterior (si el empleador convalida el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas), el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o entrega de la comunicación al trabajador. Todo lo anterior, implica que mientras el empleador no cumpla con lo ordenado en el citado inciso 5to., del artículo citado, aquél se encuentra obligado a hacer pago de las remuneraciones y demás prestaciones convenidas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación aludida en el inciso 6to., del artículo 162.

Es dable hacer presente en este apartado, que tratándose de una demandada que es un ente municipal, se ha presentado la discusión sobre la procedencia de la institución de la nulidad del despido. Y he aquí la importante jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, que también ha sido replicada por el tribunal laboral de Curicó, en el sentido de que adscribe plenamente a la doctrina sustentada por la Excelentísima Corte Suprema, a través de fallos de unificación de jurisprudencia, conforme a los cuales la señalada sanción de la nulidad del despido no es procedente tratándose de organismos públicos cuando los



trabajadores han prestado sus servicios formalmente a honorarios y es la sentencia la que declara la existencia de la respectiva relación laboral. Que, así, el Máximo Tribunal de manera uniforme y consistente en los últimos años ha sostenido, entre otras causas, en los autos Rol 27.650-2019 que “...tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, [la nulidad del despido] cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.”, para luego afirmar que “...en otra línea argumentativa, la aplicación –en estos casos– de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio firme, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.”

Entonces, a contrario sensu, dicha hipótesis deja completamente en claro la procedencia de demandar y ser acogida una acción como la interpuesta, en que mi representado estaba ligado por un contrato de trabajo válido y de carácter indefinido.

Sobre la Asignación de Experiencia señala:

Según da cuenta contrato de trabajo suscrito entre el actor y la ex empleadora, aquél asumía el cargo de Asistente de la Educación en la función de nochero, por lo que prestó servicios para la demandada en calidad de funcionario municipal como asistente de la educación en la Escuela Alessandri de Curicó, dependiente del Departamento de Administración Municipal, regido por las normas del Código del Trabajo, Ley 19.464 y Reglamentos Internos Municipales (Reglamento para Funcionarios NO Docentes de la I. Municipalidad de Curicó), desde que ingresó a prestar servicios, esto es, el 09 de abril del año 2019, con dos (2) bienios cumplidos, siendo su última remuneración base mensual al mes de febrero del año 2022 la suma de \$700.198.-

Como ya se dijo, sin perjuicio de la aplicación del Código del Trabajo en la relación laboral que se ha dado cuenta en esta presentación, corresponde también aplicar las mejoras que las partes hayan establecido para sus condiciones laborales, entre las que cuenta el establecimiento de un monto por Asignación de Experiencia a través del respectivo reglamento y que la empleadora demandada se ha negado a cumplir.

En cuanto a la aplicación de la Ley N° 19.464 y sus modificaciones, el Artículo 2° de la Ley N° 19.464 señala que funcionarios tienen la calidad de Asistentes de la Educación, al disponer: “La presente ley se aplicará al personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980, que tenga contrato vigente y que realice al menos una de las siguientes funciones:



a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la ley N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste;

b) De parvocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores de apoyo administrativo necesarias para la administración y funcionamiento de los establecimientos. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado,

c) De servicios auxiliares, que es aquélla que corresponde a labores de cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos, excluidas aquellas que requieran de conocimientos técnicos específicos. Para el desempeño de estas funciones se deberá contar con licencia de educación media.

Se aplicará, asimismo, al personal asistente de la educación que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas”.

Esta esta norma obligatoria reglamentaria fue establecida por Decreto Exento N° 337 de fecha 06 de Abril de 1999, ACTUALMENTE VIGENTE, el cual en su artículo 17 dispone imperativamente que: “LOS TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA EDUCACIÓN GOZARÁN DE LAS SIGUIENTES ASIGNACIONES: DE EXPERIENCIA Y DESEMPEÑO EN CONDICIONES DIFÍCILES”.

A su vez el artículo 18 del Reglamento dispone que: “LA ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA SE APLICARÁ SOBRE LA REMUNERACIÓN BÁSICA MÍNIMA Y CONSISTIRÁ EN UNA PONDERACIÓN DE ESTA, QUE LA INCREMENTARÁ EN UN 6,76% POR LOS PRIMEROS DOS AÑOS DE SERVICIOS Y UN 6,66% POR CADA DOS AÑOS ADICIONALES, DEBIDAMENTE ACREDITADOS; CON UN TOPE DE 100% DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA MÍNIMA COMUNAL PARA AQUELLOS TRABAJADORES QUE TOTALICEN 30 AÑOS DE SERVICIOS”.

A mayor abundamiento dicho Decreto Municipal en su numeral 2 señala: “Dispónese que el presente Reglamento normará los derechos y deberes comunes a TODOS LOS FUNCIONARIOS pertenecientes a los establecimientos educacionales que son administrados por la Municipalidad de Curicó, el que se aplicará como un anexo al contrato de trabajo”.

A pesar de estar PLENAMENTE VIGENTE dicho Reglamento, la empleadora demandada no ha dado cumplimiento al pago de dicha asignación, a pesar de que le asiste al actor el pleno derecho a percibirla conforme a la antigüedad que tenía en el servicio.

El monto adeudado por concepto de Asignación de Experiencia a mi mandante se detalla de la siguiente forma: a) por concepto del 6,76% del primer bienio cumplido y exigible a contar del 10 de abril de 2021 la cantidad de \$47.333.- mensuales hasta esta fecha y las demás sumas mensuales de dinero que se devenguen por este primer bienio hasta que la sentencia que se dicte en esta causa quede ejecutoriada; y b) acumulativo a todas las cantidades de dinero anteriores adeudadas por concepto del 6,66% del segundo bienio en parte cumplido y exigible a contar del 11 de abril de 2023, la cantidad de \$46.633.-



mensuales hasta esta fecha y las demás sumas mensuales de dinero que se devenguen por este segundo bienio hasta que la sentencia que se dicte en esta causa quede ejecutoriada. Todo, más los intereses y reajustes devengados desde la fecha en que debieron comenzar a pagarse las asignaciones de experiencia y la fecha efectiva de pago retroactivo de ellas.

Sobre enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la decisión del tribunal indica solicitar:

- Que, don [REDACTED] prestó servicios bajo subordinación y dependencia para la demandada en las condiciones y durante las fechas indicadas en el cuerpo de esta presentación.

- Que se declare que el despido indirecto es procedente y se encuentra ajustado a derecho.

- Que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual del actor ascendía a la suma de \$700.198.- o la suma mayor o menor que el tribunal determine.

- Que se declare que el despido indirecto es nulo y, consecuente con ello, la demandada debe ser condenada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta el entero pago de las cotizaciones de seguridad social destinadas a pensiones, salud y de seguro de cesantía, a razón de una remuneración ascendente a \$700.198.- por cada mes, más los reajustes e intereses legales que correspondan, o la suma que se estime pertinente.

- Que se declare que don [REDACTED] en su calidad de funcionario asistente de la educación, conforme a la experiencia y años de servicios con la I. Municipalidad de Curicó, le asiste el derecho a percibir la Asignación de Experiencia establecida en los artículos 17 y 18 del Reglamento para Funcionarios NO docentes de la Ilustre Municipalidad de Curicó, establecido por el Decreto Exento N° 337 de fecha 06 de Abril de 1999 de la Municipalidad de Curicó, actualmente vigente. Y, que conforme a lo anterior, la I. Municipalidad de Curicó debe proceder al pago, en forma inmediata y retroactiva, de la totalidad de los dineros que adeuda por concepto de Asignación de Experiencia, ya devengada, establecida en los artículos 17 y 18 del Reglamento N°337 de fecha 06 de abril de 1999, para Funcionarios NO docentes de la Ilustre Municipalidad de Curicó, con los reajustes e intereses legales correspondientes, conforme a la cantidad de bienios que el actor tiene en el servicio y que corresponden: a) por concepto del 6,76% del primer bienio cumplido y exigible a contar del 10 de abril de 2021 la cantidad de \$47.333.- mensuales hasta esta fecha y las demás sumas mensuales de dinero que se devenguen por este primer bienio hasta que la sentencia que se dicte en esta causa quede ejecutoriada; y b) acumulativo a todas las cantidades de dinero anteriores adeudadas por concepto del 6,66% del segundo bienio en parte cumplido y exigible a contar del 11 de abril de 2023, la cantidad de \$46.633.- mensuales hasta esta fecha y las demás sumas mensuales de dinero que se devenguen por este segundo bienio hasta que la sentencia que se dicte en esta causa quede ejecutoriada. Todo, más los intereses y reajustes devengados desde la fecha en que debieron comenzar a pagarse las asignaciones de experiencia y la fecha efectiva de pago retroactivo de ellas.



- Que se condene a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales, a favor de mi representado don [REDACTED]:

1. Indemnización por falta de aviso previo: \$700.198.-
2. Indemnización por años de servicio: \$2.800.792.-
3. Remuneración del mes de marzo de 2022: \$700.198.-
4. Remuneraciones desde abril de 2022 a octubre de 2022 (7 meses de remuneración) \$4.901.386.-
5. Remuneraciones desde el 01 al 13 de noviembre de 2022 por la suma de \$ 303.419.-

6. Cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía devengadas y no pagadas con anterioridad al despido indirecto, y relativas a las remuneraciones devengadas y no pagadas por el monto de \$5.905.003.- el que se constituye y desglosa como sigue:

a) Cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía devengadas y no pagadas por la remuneración del mes de marzo de 2022 por la suma de \$700.198.-

b) Cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía devengadas y no pagadas por las remuneraciones desde abril de 2022 a octubre de 2022 (7 meses de remuneración, a razón de \$700.198.- mensuales) por la suma de \$4.901.386.-

c) Cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía devengadas y no pagadas por las remuneraciones desde el 01 al 13 de noviembre de 2022 por la suma de \$ 303.419.-

d) O, la cifra mayor o menor que el tribunal determine conforme a derecho”.7. 50% de la indemnización por años de servicios, es decir, la suma de \$ 1.400.396, por causal de autodespido (incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, 171 en relación al 160 N° 7 del Código del Trabajo).

7. 50% de la indemnización por años de servicios, es decir, la suma de \$ 1.400.396, por causal de autodespido (incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, 171 en relación al 160 N.º 7 del Código del Trabajo).

8. Más intereses, reajustes y costas..

TERCERO: *De la contestación.*

Que en la oportunidad procesal correspondiente la parte demandada contestó la demanda Solicita el rechazo de la demanda señalando:

El demandante estuvo vinculado con la Municipalidad en virtud de sendos contratos de trabajo. El primero de ello, contrato de plazo fijo celebrado con fecha 9 de abril de 2.019 cuya vigencia se acordó hasta el 29 de febrero de 2020. Con fecha 1 de marzo de 2020, se celebró un segundo contrato de trabajo, también de plazo fijo, estipulándose su duración hasta el 28 de marzo de 2021. Finalmente, el día 1 de marzo de 2022 se celebró un último contrato, acordándose su vigencia indefinida.

En cuanto a las funciones desempeñadas, las partes estipularon que estás serían como nochero en el Colegio Alessandri dependiente de la Municipalidad de Curicó.

Para los efectos de lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración percibida, de acuerdo a los últimos tres meses trabajados íntegramente, ascendía a la suma de \$460.000 (Cuatrocientos sesenta mil pesos). En relación con los



hechos en que se sustenta la demanda, de conformidad a lo previsto en el inciso 2° del artículo 452 del Código del Trabajo, esta parte viene en negar en forma expresa y concreta la veracidad, salvo los que expresamente se reconocen:

En cuanto al auto despido ejercido por el actor, esta parte viene en manifestar que a la fecha no ha recibido carta, comunicación o aviso alguno de tal acto. En efecto, solo a través de la presente demanda es que se tiene conocimiento del ejercicio de este derecho por parte del demandante. A mayor abundamiento, de conformidad a lo previsto en el artículo 446 del Código del Trabajo en la demanda se debió aparejar la copia del aviso que se debe enviar a la Inspección del Trabajo, según lo exige el artículo 162 inciso 3° del mismo cuerpo legal. Por tanto, esta parte niega el término del vínculo laboral en razón del auto despido ejercido por el demandante, y por consiguiente, la demanda en relación con este pretensión debe ser rechazada.

Ante el improbable evento de que se desestime la anterior alegación, y a fin de no perder la oportunidad procesal, esta parte niega rotunda y expresamente que haya incurrido en incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato. En efecto, según se acreditará, el demandante de autos, desde el mes de marzo del año 2022 dejó de asistir a cumplir sus funciones, circunstancia que en la demanda se atribuye a que se encontraba en prisión preventiva, ratificando por consiguiente sus ausencias. Importante es señalar que esta parte desconocía tal situación.

Pues bien, en este contexto fundamental resulta tener presente lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, esto es: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. Esta norma se desprende inequívocamente que la obligación principal del trabajador es prestar servicios, y a la que se supedita la obligación del empleador de pagar remuneración. Se refuerza esta idea con lo señalado en el inciso 1° del artículo 41 del mismo cuerpo normativo: “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”, es decir, al tratarlas como una “contraprestación” en relación a la prestación del servicio. En este orden de ideas, es posible colegir que si no hay prestación de servicios de parte del trabajador, significa que la remuneración carece de causa para surgir, por consiguiente, mal se puede pretender el pago de una remuneración en tanto no se ha cumplido con la obligación de prestar servicios.

Resulta útil mencionar que desde el mes de marzo de 2022 hasta el 14 de noviembre de 2022, data presuntamente del auto despido, el actor no se presentó a trabajar, en consecuencia, no existe causa alguna para que mi mandante pague remuneración.

A lo antes expuesto, se debe agregar que las cotizaciones tanto para fines previsionales, como de salud así como para efectos del seguro de cesantía con un descuento o deducción de la remuneración que el empleador efectúa como agente retenedor y pagador. En consecuencia, la obligación de declarar, deducir y pagar las cotizaciones de un trabajador se encuentra supeditada a la existencia de remuneración.



En el caso sub lite desde abril de 2022 en adelante no hubo remuneración, puesto que no hubo prestación de servicios, por consiguiente, no hubo cotizaciones previsionales, de salud ni de seguro de cesantía.

Como se puede apreciar, los graves incumplimientos en que habría incurrido la Municipalidad y que sirven, presuntamente, de sustento al despido indirecto no son tales, habida consideración que la Municipalidad de Curicó obró con estricto apego a la normativa laboral y previsional vigente. Por ende, la demanda de despido indirecto debe ser rechazada.

En cuanto a la Demanda de Nulidad de Despido es útil señalar que los argumentos dados referente a las cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía sirven para demostrar con absoluta certeza la carencia de fundamento fáctico y jurídico de ella, debiendo ser rechazada en todas sus partes.

Finalmente, respecto de la pretensión declarativa de un derecho laboral, específicamente, de la asignación de experiencia o bienio, cabe expresar que la demanda es precaria en cuanto a su argumentación, específicamente al mencionar el sustento jurídico. En efecto, refiere el actor que, además de las normas contenidas en el Código del Trabajo, se aplicaría un reglamento y la Ley 19.464, y luego de transcribir su artículo segundo, dispuso: “Esta esta norma obligatoria fue establecida por Decreto Exento N° 337 de fecha 06 de abril de 1999, ACTUALMENTE VIGENTE...” A continuación transcribe un artículo 17 y 18, que por cierto, no se condicen con lo regulado por la Ley 19.464.

Este yerro o precariedad argumentativa hace imposible comprender cuál sería el origen del derecho cuya declaración se pretende, y luego, ejercer un idóneo derecho a la defensa. A este respecto importante es hacer presente que el artículo 446 en su numeral 4 del Código del Trabajo es claro en exigir una exposición clara y circunstanciada de los fundamentos fácticos y jurídicos de una de demanda, imperativa que en este caso es incumplido. Este solo antecedente hace posible determinar.

Respecto de los montos cobrados por concepto de cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía indicados en el escrito de corrección de la demanda son evidentemente exorbitantes y no ajustados siquiera a la teoría del caso expuesta por el actor.

Cabe señalar que en libelo de demanda se consigna como monto de la remuneración la suma de \$700.198 (setecientos mil ciento noventa y ocho pesos), aseveración que por cierto esta parte niega.

Luego, importante es tener presente que las cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía se solventan con la suma equivalente a un 19,5% de la remuneración de un trabajador, y no a la remuneración íntegra, como maliciosamente pretende el actor.

Finalmente, tal como se refirió sobre los presuntos incumplimientos de contrato en que habría incurrido mi mandante, esto es, que son falsos, los conceptos demandados por cotizaciones previsionales, de salud y seguro cesantía no se ajustan en lo absoluto a la realidad, tanto en relación a su procedencia como en cuanto a su hipotética cuantía. En consecuencia, debe ser desestimada.



CUARTO: *De la audiencia preparatoria.*

Que, en la audiencia preparatoria en cuestión la parte demandante evacuó el traslado a la excepción de prescripción solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes. El tribunal tuvo por evacuado el traslado y resolvió rechazar la excepción opuesta.

A su vez, llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

QUINTO: *Sobre los hechos no controvertidos.*

Que, por tratarse de hechos no controvertidos se establecieron como tales:

1. *Que don [REDACTED], mantuvo una relación laboral a contar desde el día 9 de abril de 2019, para la Municipalidad de Curicó, para ejercer funciones de Nochero en el Colegio Alessandri de Curicó*

SEXTO: *Sobre los hechos controvertidos.* Que por estimarse tratarse de hechos controvertidos, pertinentes y sustanciales:

1. *Funciones pactadas y efectivamente realizadas.*

2. *Remuneración pactada y efectivamente percibida por el actor.*

3. *Efectividad de haberse autodespedido don [REDACTED]. Fecha en que se produjo el autodespido, cumplimiento de los trámites formales del artículo 171 del Código del Trabajo. Especialmente notificación al empleador.*

4. *En su caso, hechos en que se funda la carta de autodespido. Efectividad de los mismos. Aptitud de estos para configurar la causal.* 5. *Efectividad de adeudar por concepto de remuneraciones, y cotizaciones previsionales.*

6. *Existencia y regulación del bono de antigüedad. De corresponder, efectividad de adeudarse el mismo.*

SÉPTIMO: *Sobre la prueba rendida.*

Que con objeto de acreditar sus afirmaciones fácticas las partes incorporaron la siguiente prueba:

La demandante:

I. Documental.

- 1.- Copia contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2021.
- 2.- Copia Decreto N° 2156 de fecha 16 de agosto de 2021.
- 3.- Certificado cotizaciones previsionales AFP Provida de fecha 06 de marzo de 2023.
- 4.- Certificado cotizaciones Fondo Nacional de Salud (Fonasa).
- 5.- Certificado cotizaciones AFC del año 2019.
- 6.- Certificado cotizaciones AFC del año 2020.
- 7.- Certificado cotizaciones AFC del año 2021 y 2022.
- 8.- Certificado de movimiento de cuenta individual por cesantía de la AFC.
- 9.- Certificado Antecedentes Registrados emitido por Administradora Fondos de Cesantía.
- 10.- Liquidación sueldo meses de octubre y noviembre de 2020.
- 11.- Liquidación sueldo meses de enero, febrero y marzo, todas del año 2021.
- 12.- Liquidación sueldo meses de octubre y noviembre de 2021.
- 13.- Liquidación sueldo mes de diciembre de 2021.
- 14.- Liquidación sueldo meses de enero, febrero y marzo, todas del año 2022.



- 15.- Liquidación sueldo mes de abril de 2022
- 16.- Carta de auto despido.
- 17.- Notificación auto despido ante la Inspección del Trabajo de Curicó.
- 18.- Comprobante y Boleta de Correos de Chile, envío carta auto despido al empleador.
- 19.- Seguimiento en línea N° 1179942928655 de Correos de Chile.
- 20.- Copia del Decreto Exento N° 337, de fecha 6 de abril de 1999, por el cual se aprueba el Reglamento para Funcionarios no Docentes y dispone que dicho reglamento normará los derechos y deberes comunes a todos los funcionarios pertenecientes a los establecimientos educacionales que son administrados por la Municipalidad de Curicó, el que se aplicará como un anexo al contrato individual de trabajo.
- 21.- Copia del Acuerdo N° 65-99 del Concejo Municipal de Curicó, acordado en la Sesión Ordinaria celebrada con fecha 30 de marzo de 1999, por el cual se aprueba proyecto de Reglamento para Funcionarios no Docentes de la I. Municipalidad de Curicó.
- 22.- Copia del Proyecto de Reglamento para funcionarios no docentes dependientes de la I. Municipalidad de Curicó, aprobado por Acuerdo N° 65-99 del Concejo Municipal de Curicó y por el Decreto Exento Municipal N° 337, de fecha 6 de abril de 1999.
- 23.- Oficio Interno N° 14 de fecha 16 de junio de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 24.- Oficio Interno N° 15 de fecha 8 de julio de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 25.- Oficio Interno N° 16 de fecha 5 de agosto de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 26.- Oficio Interno N° 19 de fecha 8 de septiembre de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 27.- Oficio Interno N° 22 de fecha 18 de octubre de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 28.- Oficio Interno N° 23 de fecha 10 de noviembre de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM

II. Exhibición de documentos:

Se solicita la exhibición de:

1. Contratos de trabajos y anexos del actor.
2. Libro de asistencia de los años 2019 a 2022.
3. Remuneraciones o liquidaciones de sueldo del actor para el período comprendido entre los años 2019 a 2022.
4. Pago cotizaciones obligatorias de del actor de AFP, AFC y FONASA.
5. Decretos de mediante los cuales se aprueban los Contratos de Trabajo del actor.

Se pide apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, en cuanto a los números 2, 3 y 4 por exhibirse parcialmente.

III. Confesional:

Se solicita declaración de representante legal de la demandada Ilustre Municipalidad de Curicó quien no comparece.

Se solicita apercibimiento del artículo 454 N°3 de Código del Trabajo.



IV. Testimonial.

1. [REDACTED], quien preguntado por la parte demandante indicó que, conoce a las partes, que es su hermano quien esta demandado, y el DAEM, su hermano se llama [REDACTED] que se refiere al DAEM de Curicó. Que su hermano es guardia hace más de veintitantos años. Que se ha desempeñado en supermercados, en empresas frutícolas, en el colegio Alessandri, donde tuvo el problema, que era guardia nochera, era un trabajo nocturno, que él hizo un reemplazo era como de las 10 de la noche a las 7 de la mañana.

Que trabajo más de 3 años, desde 2019, y que el también hizo un reemplazo él, antes de la pandemia. Que su hermano trabajó hasta que tuvo un problema en marzo de 2022. Que su hermano tuvo un problema con el pololo de su hija, una niña.

Que su hermano trabajó hasta el día antes que tuviera problema, en marzo de 2022. Las funciones que desempeñaba era regar las plantas, darse vuelta por el colegio, recorrer los tres pisos, encender la luz, revisar con linternas si es que había problemas eso.

Que cuando se llegaba de nochera, el colegio estaba vacío, no había más personas, salvo que hubiera un problema.

Que cuando pasó el problema, la asistencia social que iba a la cárcel lo llamo y le dijo que necesitaba una copia del contrato de trabajo, para ayudarlo, que llama al director, como lo conocía Raúl Olave es su nombre, se presentó, le dijo que no había ido a trabajar porque tenía dos días de ausencia, y é le pidió copia del contrato, o donde firmaba el libro para mostrársela a la asistencia social, y le dijo que eran cosas personales, le aviso que estaba en la cárcel y le dijo que tenía que ir personalmente. Y él se da por entendido que el director ya sabía que estaba en la cárcel y que por eso no estaba yendo a trabajar. Luego de eso lo intento de contactar pero no le contestaba el teléfono.

Que sabe que su hermano habló con el cuándo quiso reincorporarse y le dijeron que no podía seguir trabajando, y no sabe porque.

A su vez preguntado por la parte demandada señaló que hubo una riña, y el tribunal decidió que tenía que estar 3 meses de investigación que fue el 11 o 12 de marzo, y que estuvo 3 meses, mientras duraba la investigación.

Que el resultado del juicio, sabe que no está condenado, ni firmando, quedo inocente.

Que en mayo apropiadamente recupero su libertad, señala que volvió al colegio para reincorporarse, pero le dijeron que no podía seguir trabajando.

2. [REDACTED], quien preguntado por la parte demandante indicó que, conoce a las partes del juicio a [REDACTED], sabe que trabajaba con él en el supermercado, no sabe quién es la otra parte. Conoce al señor [REDACTED] porque trabajaban en Santa Isabel, que eran horarios rotativos. Que sabía que trabajaba en el colegio que está al lado del colegio. Que cuando lo conoció ya trabajaba en el colegio que sabe que el horario era de 22.00 a 07.00 horas. Que era nochera. Que le explico que tenía que dar rondas en el colegio. Sabe que en el día cuando estaba en sus



vacaciones, iba a regar unas flores, cuando iba a cumplir funciones de nochera, sabe que no había más personas, que eso se lo comentaba [REDACTED]

Sabe que trabajó hasta el 11 de marzo de 2022, que él tuvo un problema judicial estuvo 3 meses recluido y ahí no supo más que paso en su trabajo. Sabe por lo que comentó él que no lo admitieron en el trabajo, que le dijo el actor que era del DAEM.

La demandada por su parte incorporó:

I. Documental.

- 1.- Decreto N° 2438 de fecha 25 de julio de 2019
- 2.- Contrato de Trabajo celebrado entre don [REDACTED] y la Municipalidad de Curicó de fecha 9 de abril de 2019
- 3.- Decreto N° 2321 de fecha 17 de noviembre de 2020
- 4.- Contrato de Trabajo celebrado entre don [REDACTED] y la Municipalidad de Curicó de fecha 1 de marzo de 2020
- 5.- Decreto N° 2156 de fecha 16 de agosto de 2021
- 6.- Contrato de Trabajo celebrado entre don [REDACTED] y la Municipalidad de Curicó de fecha 1 de marzo de 2021
- 7.- Oficio Ordinario N° 14 de fecha 6 de marzo de 2023 enviado por el Director del Colegio Alessandri de Curicó.
- 8.- Liquidaciones de Remuneración de don [REDACTED] correspondientes al período diciembre 2021 a mayo 2022
- 9.- Oficio Interno N° 14 de fecha 16 de junio de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 10.- Oficio Interno N° 15 de fecha 8 de julio de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 11.- Oficio Interno N° 16 de fecha 5 de agosto de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 12.- Oficio Interno N° 19 de fecha 8 de septiembre de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 13.- Oficio Interno N° 22 de fecha 18 de octubre de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 14.- Oficio Interno N° 23 de fecha 10 de noviembre de 2022 enviado por el Jefe de Recursos Humanos DAEM a la Jefa de Remuneraciones DAEM
- 15.- Reglamento de funcionarios no docentes.
- 16.- Dictamen N° 21281 de fecha 23 de abril de 2009 de Contraloría General de la República
- 17.- Dictamen N° 21751 de fecha 11 de abril de 2011 de Contraloría General de la República.

II. Confesional:

Comparece a estrado y presta declaración el demandante:

[REDACTED] quien preguntado por la parte demandada indicó que trabajo en el colegio Alessandri desde el 9 de abril de 2019, hasta el 10 de marzo de 2022, que tuvo un percance y no pudo asistir que estuvo privado de libertad por 3 meses, que no tiene antecedentes, que tiene solo esos 3 meses, que fue al colegio habló



con el director Raúl Olave, no lo dejó a ingresar al colegio y lo envió al DAEM, que fue a mediados de junio. Que no lo dejaron de trabajar. Que desde el 11 de marzo en adelante no lo dejaron trabajar.

III. Testimonial:

Comparecen a estrado y prestan declaración los siguientes testigos:

██████████, quien preguntado por la parte demandada indicó que conoce a las partes del juicio que es el señor █████, que era trabajador nochero, que trabaja como jefe de recursos humanos en DAEM, que el trabajo en el colegio Alessandri que depende del DAEM. Que administra la red educativa.

Que el señor █████ trabajo en el año 2019, porque hubo una persona que término su contrato, que la función que cumplía era de nochero. Que actualmente él no tiene contrato, que tuvieron información de que el señor █████ no estaba trabajando desde marzo de 2022, le informo el establecimiento que el señor █████ no se estaba presentando a trabajar y durante ese mes calcularon su remuneración hasta el día que había trabajado, comenzaron a averiguar porque no estaba, y no tuvieron información, desde marzo de 2022. Que la remuneración se pagó hasta el último día que aparece informado que trabajo que fue en marzo y luego como tiene funciones de estatuto de administración recibió percibiendo algunas asignaciones que tenía derecho.

No volvió a trabajar, en agosto o septiembre se comunicaron que habían tenido información que el funcionario estaba privado de libertad y que no se podía presentar al lugar de trabajo y luego en noviembre o diciembre tuvieron alguna comunicación con él.

Que sobre las asignaciones por el estatuto docente los establecimientos reciben asignaciones por prioritarios y excelencia académica, que eso se paga cada 3 meses, si la persona estaba en el establecimiento, pero sigue perteneciendo al empleador, puede percibirlo. Los bonos de asistente de la educación, cuando no había subido el sueldo mínimo se tenía una asignación por los sueldos más bajo, y eso lo siguen recibiendo hasta el segundo o tercer mes, y eso puede recibirlo aun cuando no esté trabajando. Que se recibe como bono y no como sueldo.

Preguntado a su vez por la demandada señaló que como DAEM se enteraron por vía telefónica en septiembre u octubre de 2022, a lo mejor un poco antes.

Que los haberes que se le pagaba generalmente el sueldo base, el bono art. 67 de asistentes. Que es el bono que tiene que ver con las rentas mínimas y se le paga un porcentaje, excelencia y aporte de alumno prioritario. El cómo nochero, recibía algunas asignaciones, porque no sabe si las cumplía el colegio. Como asistente de la educación, estaba contratado como nochero, por turnos de 10 de la noche a las 07.00 de la mañana.

Raúl Patricio Olave Miño, quien preguntado por la parte demandada indicó que trabaja en el colegio Alessandri de Curicó que es el director, que conoce a las partes del juicio que es don █████ y la Municipalidad, que conoce a don █████ porque se desempeñó como nochero, que el colegio depende de la Municipalidad del DAEM, que es la unidad de educación de la Municipalidad.

Que era nochero don █████, que inicio cercano al año 2019, no lo recuerda, y trabajó, ya no trabaja en el colegio, trabajó hasta mediados de marzo de 2022, que él



no retornó al trabajo. Que el señor [REDACTED] trabajó hasta el 10 y 11 de marzo de ese año, que lo sabe porque el firmaba el registro de asistencia de ahí él se ausentó, que revisaba el libro de firma y sin aviso. Intento comunicarse por vía telefónica y no hubo contacto.

Que consultó si [REDACTED] había pedido permiso y tampoco tenían información en los recursos humanos.

Que posteriormente pasaron varios meses 2 meses aproximadamente informa a fines de marzo de la ausencia, envió la información y solicitó un reemplazo, y de ahí al mes siguiente, oyó que el señor [REDACTED] estaba privado de libertad, asumió que no podía ir al colegio porque estaba privado de libertad.

Preguntado a su vez por la demandada señaló que era nochero, que tenía un horario, y que tenía que hacer rondas, permanentemente si hay puertas o ventanas, y transita por el establecimiento como prevención para evitar que alguien ingresara. Que eso lo hacía solo.

Que no sabe porque no se despidió al señor [REDACTED]

IV. Exhibición de documentos.

- 1.- Certificado de Antecedentes
- 2.- Sentencia Definitiva dictada en juicio RIT 1214-2022 del Juzgado de Garantía de Curicó
- 3.- Resolución que decretó la medida de cautelar de prisión preventiva del actor en juicio RIT 1214-2022 del Juzgado de Garantía de Curicó

V. Oficios:

Contraloría General de la República, Región del Maule que:

Remite pronunciamientos efectuados sobre la procedencia del pago de asignación de experiencia o bienio a funcionarios asistentes de la educación del sector municipal.

AFP Provida:

Que remite certificado cotizaciones previsionales del demandante de los últimos 24 meses

V. Otros medios de prueba:

Se solicita tener a la vista la siguiente causa:

- 1.- Causa Rit O-340-2022 caratulados “[REDACTED] con Ilustre Municipalidad de Curicó” seguido ante el Juzgado de letras del Trabajo de Curicó.

OCTAVO: *Sobre los hechos acreditados.* Que con la prueba rendida en el juicio valorada mediante sana crítica, de conformidad con las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y el conocimiento científicamente afianzado, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, siendo está valorada en su conjunto e individualmente permitieron formar convicción en este sentenciador del modo de su ocurrencia de los siguientes hechos, en la forma que se señalara:

1. Que, don [REDACTED], mantuvo una relación laboral a contar desde el día 9 de abril de 2019, para la Municipalidad de Curicó, para ejercer funciones de Nochero en el Colegio Alessandri de Curicó, percibiendo una remuneración mensual de \$576.012.

Sobre la existencia de la relación laboral, si bien resultó uno de los hechos no controvertidos entre lo afirmado por las partes, se refrendó igualmente en base a los



sucesivos contratos de trabajo de fecha 9 de abril de 2019, 1 de marzo de 2020 y 1 de marzo de 2021, que da cuenta de obligarse a cumplir labores de Nochero, para la Municipalidad de Curicó, especialmente en el Colegio Alessandri, la fecha de inicio de la relación laboral así como la remuneración pactada ascendente a la suma de \$367.015, y ser la vigencia de la relación laboral de carácter indefinida.

Refrenda lo anterior en cuanto a la existencia de la relación laboral, el propio decreto alcaldicio que aprueba el contrato de trabajo. Los comprobantes de pago de cotizaciones previsionales que arrojan haberse pagado las mismas, como las de salud y AFC desde el inicio de la relación laboral y hasta el 11 de marzo de 2022.

Respecto de la remuneración, si bien esta se pactó en el contrato la de \$367.015, lo cierto es que conforme aparece de las liquidaciones de remuneraciones aportadas por ambas partes, este monto obedece únicamente al sueldo base, pagándose una serie de asignaciones mensuales que hacen su sueldo uno variable, así las cosas, se calcula un promedio de los tres últimos meses trabajados íntegramente, descontando asignaciones no periódicas como aguinaldos, bono vacaciones y bono de término de conflicto, arroja un total de \$576.012.

Sobre las funciones, aparece claramente establecido en el contrato, que se pactaron funciones de nochero, estableciendo en detalle en que consistían las mismas como las de cuidar y mantener la seguridad del edificio, mantener el aseo durante su turno, las mismas resultan también refrendadas por los testigos [REDACTED], quien indica las mismas funciones señalando incluso haber el mismo realizado un reemplazo de nochero, incluyendo únicamente las de regar las plantas. También lo señala así el testigo Ibarra, sobre las funciones que le comentó el actor desarrollaba.

[REDACTED] Que, con fecha 11 de marzo de 2022, don [REDACTED] [REDACTED] quedó sujeto a medida cautelar de prisión preventiva en causa 1214-2022 del Juzgado de Garantía de Curicó, hasta el 10 de junio de 2022, sin que volviera a ejercer sus funciones como nochero.

Al particular, no se trató de un hecho controvertido como tal, sin perjuicio de lo cual se allegó al proceso copia de acta de audiencia seguida en causa 1214-2022 del Juzgado de Garantía de Curicó, de fecha 12 de marzo de 2022, en el cual aparece haberse controlado la detención del actor, quien detentó la calidad de imputado, y respecto de quien luego de formalizada la investigaciones quedo sujeto a la medida cautelar de prisión preventiva.

Por lo demás en el mismos sentido se allegó copia del acta de audiencia de procedimiento abreviado en donde aparece haberse dictado sentencia condenatoria con fecha 10 de junio de 2022, en contra del señor [REDACTED], que en lo pertinente a esta causa, dispuso en lo resolutivo IV, que el imputado permaneció privado de libertad en la causa por 90 días.

Respecto de la ausencia de haber retomado sus funciones, se trató de un hecho afirmado por ambas partes, distando al respecto de la causa del mismo. En efecto, aparece establecido que el actor se acercó al colegio y conversó con el Director de este, así lo dice el testigo [REDACTED] y el mismo actor que lo reconoce siendo coincidentes estos últimos que cuando este se presentó, fue enviado a hablar al DAEM.



3. Que, [REDACTED], remitió carta de autodespido a su empleador de fecha 14 de noviembre de 2022 fundado en el artículo 160 N°7 incumplimiento grave de las obligaciones que impone contrato.

Sobre este punto, se incorporó al juicio copia de comunicación de término de aviso de contrato y su respectivo comprobante de envío, donde figura con fecha 14 de noviembre de 2023, enviado a la demandada Ilustre Municipalidad de Curicó, y así mismo comprobante enviado a la inspección del trabajo, el cual consta con timbre de recepción con fecha 15 de noviembre de 2022 y firma del actor. En el mismo sentido la copia de la carta remitida al empleador con idéntica fecha así como el correspondiente comprobante de envío por Correos de Chile.

En cuanto a su contenido de la misma, la misiva indica:

Conforme lo establecido en el artículo 171 en relación al artículo 160, ambos del Código del Trabajo, informo a usted que con esta fecha 14 de noviembre de 2022, he decidido poner término a la relación laboral que me une con esta institución por contrato de trabajo indefinido de fecha 9 de abril de 2019.

Fundo el motivo del auto despido en haber incurrido el empleador en la causal del término del contrato de trabajo previsto en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por las siguientes conductas; 1. No pago de remuneración íntegra del mes de marzo de 2022. 2. No pago de remuneraciones desde el mes de abril del año 2022 hasta la actualidad 3 no pago íntegro de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía en el mes de marzo de 2012 y 4. No pago de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía desde el mes de abril del año 2022, hasta la actualidad.

4. Que, las remuneraciones y cotizaciones previsionales, de salud y cesantía de don [REDACTED], fueron pagadas durante el periodo de 9 de abril de 2019 hasta el día 11 de marzo de 2022, por la remuneración íntegra, y pagos en los meses de abril, mayo y julio de 2022.

Al respecto se incorporaron al juicio, certificado de cotizaciones de AFP Provida, en donde aparecen pagadas las cotizaciones previsionales de forma ininterrumpida desde el mes de abril de 2019 a marzo de 2022, por una renta imponible a febrero de 2022 ascendente a \$460.166, monto coincidente con el expresado en la liquidación de remuneraciones, luego en el mes de marzo aparece como renta la suma de \$156.446 sobre la cual se paga la cotización previsional, abril la suma de \$79.683 y mayo \$16.951, finalmente en julio de 2022 la suma de \$33.902. Idénticos montos y pagos se reflejan en el certificado de cotizaciones de FONASA así como lo reflejado en el comprobante de movimientos de AFC

Respecto de las remuneraciones no resultó un hecho controvertido el pago de las remuneraciones hasta el 11 de marzo de 2022, sin perjuicio de lo cual constan las liquidaciones de remuneraciones emitidas por el departamento de educación, las que si bien no están firmadas, aparecen emanadas de un ente municipal y resultan por lo demás coincidentes con los pagos efectuados por cotizaciones previsionales.



En efecto, se da cuenta de existir pagos realizados en abril mayo y julio de 2022, todos los cuales corresponden a remuneraciones proporcionales o parciales, así en marzo se pagó la suma de \$156.466 con un total de haberes de 290.881, en abril se indica un pago de asignaciones entre estas “retro. Asig familiar, excelen académica dif. Prior. Asistentes, bono art. 67° ex 46° dic 2019”, por un total de haberes de 123.758, y un pago de \$79.683. Luego en mayo aparece como único detalle de haber “dif. Prior. Asistentes” por 16.591, dando un líquido a pagar de \$10.922 y en el mes de julio por el haber “dif. Prior asistentes” la suma de \$33.902 y liquido a pago \$13.069.

Al respecto, da cuenta el testigo [REDACTED], que los montos pagados se debieron a diferencias de asignaciones que por estatuto tiene derecho, que se pagan cada 3 meses.

Respecto de los demás meses, consta oficios internos enviados por el jefe de recursos humanos DAEM a jefe de remuneraciones, donde en cada caso se comunica no ha se ha presentado a trabajar el nochero colegio Alessandri, señor [REDACTED], instruyendo la no cancelación de su remuneración correspondiente al mes de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre de 2022.

5. Que el reglamento de 6 de abril de 1999 aprobado mediante Decreto Exento N° 337 que aprueba el Reglamento para funcionarios No Docentes, contempla un bono por concepto de antigüedad.

Sobre dicho punto, fue incorporado al juicio, copia autorizada del reglamento para funcionarios no docentes dependientes del municipio demandado y el respectivo decreto exento N° 337 así como aquella copia del acuerdo N° 65-99, en virtud del cual el ente municipal aprueba tal reglamento, de lo cual se advierte que a la fecha, tal reglamento está plenamente vigente.

Por lo demás, en particular, al revisar además el mencionado reglamento en su copia de proyecto- igualmente incorporado en juicio- estando aprobado por el acuerdo N° 65-99, , consta que el artículo 1° establece que el contenido del reglamento afectará a los funcionarios no docentes de la educación, luego, el mencionado reglamento añade sus artículos 2°, 3° y 4°, que la aplicación de dicha disposición resultará ser concordante y complementaria con los contratos de trabajos de los funcionarios no docentes, añadiendo posteriormente en su artículo 17 (del reglamento) que los trabajadores no docentes de la educación gozarán de las asignaciones de “experiencia” y de “desempeño en condiciones difíciles”, añadiendo el artículo 18, que la “asignación de experiencia” se aplicará sobre la remuneración básica mínima, y consistirá en una ponderación de esta que la incrementará en un 6,76% por los primeros dos años de servicio y en un 6,66% por cada dos años adicionales debidamente acreditados, con un tope de 100% de la remuneración básica mínima comunal para quienes trabajen en un total de 30 años de servicio.

6. Que no se pagó al actor, bono de antigüedad y las liquidaciones de sueldo, hacen referencia a “bienios” indicándose en cada caso “0”.

Así al respecto, cabe tener presente que no se encuentra controvertido por las partes que no se hubiera pagado el bono en cuestión, dado que la defensa de la demandada es precisamente la improcedencia del pago. Sin perjuicio de ello, se



observaron las liquidaciones de remuneraciones, correspondientes a la totalidad del periodo trabajado desde abril de 2019 a marzo de 2022, en las cuales no aparece ningún concepto de pago que haga referencia a bono por antigüedad, bienio o ninguna referencia respectiva.

Cabe señalar además, que las liquidaciones de sueldo incorporadas, contemplan su parte superior, donde aparece la información del trabajador, el cuadro correspondiente a “bienios” los que en todos los casos se indica el guarismo 0.

NOVENO: *Sobre el autodespido. Acreditación de los hechos.*

Que, el artículo 171 del Código del Trabajo dispone que *Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.*

Por su parte el artículo 160 N°7 letra f expresa que “*El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

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

De tal forma, corresponde en este caso, con el objeto de analizar la concurrencia de la acción, verificar si se acreditaron los presupuestos fácticos contenidos en la carta de autodespido y luego analizar la calificación jurídica de los mismos dentro de la causal invocada.

En cuanto a la primera etapa de acreditación fáctica, según se tuvo por acreditado en el considerando octavo precedente número 3, la carta de despido fue fundada fácticamente en dos conductas:

“1. No pago de remuneración íntegra del mes de marzo de 2022. 2. No pago de remuneraciones desde el mes de abril del año 2022 hasta la actualidad 3. no pago íntegro de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía en el mes de marzo de 2012 y 4. No pago de cotizaciones previsionales, de salud y del fondo de cesantía desde el mes de abril del año 2022, hasta la actualidad.”

Luego En este sentido, se tuvo por acreditado luego en el número 4, del mismo considerando antes indicado “*Que, las remuneraciones y cotizaciones previsionales, de salud y cesantía de don [REDACTED], fueron pagadas durante el periodo de 9 de abril de 2019 hasta el día 11 de marzo de 2022, por la remuneración íntegra, y pagos en los meses de abril, mayo y julio de 2022.”*

De esta forma, debe tenerse por cumplida al menos la acreditación de los hechos planteados en la carta de despido, toda vez que efectivamente la empresa no pagó “íntegra la remuneración de marzo” ni aquellas desde “*abril de 2022 hasta la actualidad*”(fecha del autodespido) y lo propio respecto de las cotizaciones previsionales.

DÉCIMO: *Sobre la calificación de la causal.*



Que, en la carta de despido los hechos fueron calificados en la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Así, Daniel Nadal Serri, señala que para que se constituya la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se exige la concurrencia de dos elementos copulativos: a) el incumplimiento de una obligación contractual por parte del trabajador, y b) que éste sea grave.

Agrega que en lo que respecta a la naturaleza de la obligación infringida ha de entenderse hecha a la relación de trabajo o contrato realidad y, por consiguiente, al conjunto de obligaciones y deberes que con ocasión de los servicios establece la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo.

Sostiene además que el incumplimiento, tiene que ser grave, es decir de una magnitud tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, debiendo considerarse para ello no sólo el carácter ocasional o permanente de la infracción imputada, sino también, los años de servicios del trabajador, su preparación, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio ocasionado a la contra parte y si ésta al percibirlo reacciona con el grado de inmediatez que se entidad amerita, entre muchos factores, en cada caso particular. (Nadal Serri Daniel, El Despido en el Código del Trabajo, Editorial Lexis Nexis, Santiago de Chile, 2003. p. 253, 254.)

Si bien tales requisitos de la causal están consideradas desde la perspectiva que quien incumple es el trabajador, ellas también pueden ser aplicables al empleador, toda vez que también puede incurrir en hechos por los cuales no cumple sus obligaciones contractuales, los que además pueden ser graves.

Así las cosas, se tuvo por así acreditado que las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas desde el día 11 de marzo de 2022 hasta la fecha del auto despido, sin que constara el término de la relación laboral .

Pues bien, con el objeto de calificar la gravedad del incumplimiento se debe tener presente que el artículo 7° del Código Laboral define el contrato de trabajo como aquella *“convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”*

Por su parte el artículo 41 del Código del Trabajo define remuneración como *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*.

No pudiendo sino entender como parte integrante de estas a las cotizaciones de seguridad social que el empleador paga y entera a los respectivos servicios, ello en base al inciso 1° del artículo 58, al señalar *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.*

De esta forma, no cabe sino concluir que el trabajador tiene derecho a percibir de su empleador la retribución pactada en la medida que preste los servicios para los



cuales fue contratado. En otros términos, el trabajador tiene derecho a ser remunerado sólo cuando cumple con su obligación correlativa de prestar servicios.

Así habiéndose acreditado que el trabajador, no prestó sus servicios -contraprestaciones de la remuneración-, no resulta posible valorar el no pago de la remuneración en su integridad, como un incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato al empleador.

Se concluye en consecuencia que no resulta posible configurar la causal en que se fundó el autodespido, debiendo entenderse conforme lo previsto en el inciso 5 del artículo 171 del Código del Trabajo, que el contrato ha terminado por renuncia al establecer *“Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.”*

UNDÉCIMO: *Sobre las indemnizaciones.*

En este sentido, habiéndose descartado la procedencia del autodespido, no resultan aplicables las indemnización solicitadas, en cuanto indemnización por año de servicio, indemnización por falta de aviso previo y el respectivo recargo legal, por lo que se rechazará la demanda también a este respecto.

DUODÉCIMO: *Sobre la nulidad del despido.*

Que, no habiéndose acogido la acción de despido indirecto, entendiéndose en consecuencia el término del contrato por renuncia del trabajador, no resulta posible acoger la acción sobre nulidad de despido.

DÉCIMO TERCERO: *Sobre la procedencia del bono por antigüedad y el cálculo del mismo.*

Respecto de la procedencia del bono en cuestión cabe tener presente que ha quedado establecido conforme el hecho acreditado N°5 del considerando octavo precedente, la existencia del bono, y su reglamentación plasmada en una norma de carácter general como el reglamento que rige a los trabajadores no docentes, aprobado por decreto municipal, sin que ninguna prueba se rindiera con el objeto de acreditar que este había sido dejado sin efecto por disposición de la propia Municipalidad demandada o por acto de alguna otra autoridad o sentencia judicial.

Por lo demás dada la función desarrollada por actor, como nochera para un colegio, no puede sino estimarse ser un trabajador no docente.

Ahora bien, habiéndose establecido la existencia del bono, cabe dilucidar si correspondía o no el pago de este, sobre dicho punto cabe tener presente que el contrato del trabajador, contemplan la posibilidad de recibir de parte del empleador otros “beneficios” no establecidos, aun cuando en el contrato se catalogan de “mera liberalidad”, señala así mismo que el sueldo se incrementará conforme a beneficios y reajustes que determinen respectivas leyes que se dicten al efecto.

Por lo demás, desde el análisis de las liquidaciones de sueldo, el empleador efectivamente paga, otros conceptos no contenidos en el contrato de trabajo, que únicamente contemplan de forma expresa la remuneración base, sino que se perciben también, como por ejemplo los indicados como bonos y aguinaldos.

Por lo demás son las propias liquidaciones de sueldo las que contemplan una expresa manifestación de la existencia del bono en cuestión, al señalar en su parte



superior el ítem “bienios” sin perjuicio de desconocer los mismos al indicar el guarismo “0”.

Luego, cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, para efectos de definir remuneración, señala que *“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”*

Así, aun cuando el empleador, señale en el contrato, que cualquier otro beneficio, se otorga por concepto de mera liberalidad, coincidiendo el “beneficio entregado” con una contraprestación en dinero, no puede sino estimarse constituye esta remuneración para todos los efectos legales.

Finalmente reafirma la procedencia del pago del bono en cuestión, el hecho de haberse contemplado en la normativa en cuestión, Reglamento de personal no docente, expresamente que en su artículo 2° que “normará los derechos y deberes comunes a todos los funcionarios de los establecimientos educacionales... como un anexo de contrato”.

Es de todo lo anterior, que aparece manifiesta la voluntad si bien tácita, pero concluyente, de la Municipalidad como empleadora, de pagar a sus trabajadores el bono de reconocimiento por antigüedad, lo que creó una razonable expectativa de ser dicha contraprestación recibida por parte de los trabajadores.

Con todo, no resulta posible dar lugar a las alegaciones de la demanda, respecto de acogerse a la argumentación seguida por la Contraloría General de la República, toda vez, que si bien se enmarcan dentro de las funciones constitucionales del órgano Contralor respecto de la Municipalidad como órgano de la Administración del Estado, no se puede obviar que tratándose de una relación laboral la Municipalidad detenta también, figura de empleador, especialmente desde la perspectiva de trabajadores, debiendo sujetar su actuar a la normativa laboral, ello sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que puedan derivar desde el punto de vista administrativo, no pudiendo en consecuencia incumplir el contrato de trabajo, eludiendo el pago de la remuneración pactada y vigente en un reglamento de aplicación general.

Luego en cuanto a la cuantificación de lo adeudado por concepto del bono cabe tener presente que dada la fecha de inicio de la relación laboral del trabajador el primer bienio (dos años) se cumplió a contar del 10 de abril de 2021. Luego el segundo bienio comenzó en abril de 2023, sin perjuicio de lo cual conforme se sostuvo en el considerando décimo, al no haber prestado el trabajador sus funciones, no fue devengado el pago de remuneraciones a contar desde el 12 de marzo y hasta la fecha del auto despido, esto es 14 de noviembre de 2023 y respecto del sueldo base pactado.

Así entonces se estima que el cobro de la diferencia de remuneración se debe establecer:

Por concepto del 6,76% del primer bienio cumplido a contar del 10 de abril de 2021 y exigible a contar de la remuneración de mayo de 2021, (primer mes con el bienio cumplido) la cantidad de \$47.333.- mensuales hasta el día 11 de marzo de 2022, lo que equivale a \$473.330 por los meses de mayo a febrero de 2022, a lo que se debe adicionar la suma proporcional a los 11 días trabajados en marzo de 2022, por \$17.355



Todo, más los intereses y reajustes devengados desde la fecha en que debieron pagarse, conforme lo previsto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

DÉCIMO CUARTO: *Sobre los apercibimientos probatorios.*

Que, el artículo 453 N°5, indica “*Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.*”

Igualmente, el artículo 454 N°3 del mismo cuerpo legal, señala “*Si el llamado a confesar no compareciese a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.*”

De esta forma, aparece como una facultad propia del juez, presumir como efectivas las afirmaciones en relación al objeto de prueba y las alegaciones efectuadas por las partes.

Así las cosas, en el caso en cuestión no resulta a juicio del sentenciador, compatible la aplicación del apercibimiento en cuestión, con la valoración racional de la prueba, en atención a la posibilidad que entrega, de contravenir la prueba apreciadamente directamente por el juez, y por lo demás en nada alteraría lo anteriormente resuelto, de tal forma que no se dará lugar al mismo.

DÉCIMO QUINTO: *Prueba desestimada.*

Que, por carecer de cualquier relación con los hechos controvertidos en la causa, se desestimaré como prueba el certificado de antecedentes del actor, así como la sentencia dictada en la causa 0 340 2022, que si bien resulta ser sobre la misma materia en cuanto al cobro de prestaciones, recae sobre personas diferentes y nada aportan fácticamente a la presente causa. Lo mismo respecto de los dictámenes de Contraloría General de la República, los que no resultan ser vinculantes para el tribunal, y se tratan de interpretaciones jurídicas y no cuestiones fácticas.

DÉCIMO SEXTO: *Sobre las costas.*

Que, por no resultar totalmente vencida ninguna de las partes, no se le condenará al pago de las costas a ninguna de estas, debiendo cada una soportar las propias.

DÉCIMO SÉPTIMO: *Resumen.*

Que, la acción de autodespido fue rechazada toda vez que si bien se acreditó el cumplimiento de las formalidades del mismo, como los hechos en que se fundó, no fue posible calificar como incumplimiento grave a las obligaciones del contrato, el hecho de no haberse pagado las remuneraciones y cotizaciones previsionales al actor desde el 11 de marzo de adelante, dado que se probó también que este no había trabajado efectivamente desde esa fecha, por lo que al ser la remuneración una contraprestación a los servicios personales, no se devengaron las remuneraciones pretendidas. Ello por lo demás conllevó el rechazo de las acciones de nulidad del despido y las prestaciones indemnizatorias.

En segundo lugar se acogió la acción de cobro de prestaciones, por estimar que efectivamente se había establecido en un reglamento de aplicación general un derecho a



mejorar la remuneración por bienio trabajador, que el trabajador tenía derecho a percibirlo y que esta no se había pagado, limitando en todo caso el pago a los meses efectivamente trabajados.

Por estas consideraciones y lo dispuesto los artículos 7°, 42, 58, 63, 160, 162, 171, 425 y siguientes, 445, 453, 454, 456, 457, y siguientes del Código del Trabajo SE RESUELVE:

a. *Sobre los apercibimientos.*

- I. SE RECHAZA la aplicación del apercibimiento del artículo 453 N°5 y 454 N°3 del Código del Trabajo, solicitado por la actora respecto de la prueba de absolución de posiciones y exhibición documental que debió rendir la demandada.

b. *Sobre el fondo.*

- II. SE ACOGE PARCIALMENTE la demanda deducida por don [REDACTED], en contra de la Ilustre Municipalidad de Curicó representada legalmente por su alcalde don Javier Muñoz Riquelme, todos ya individualizados SOLO EN CUANTO al de cobro de prestaciones, estimando que el actor tenía derecho a percibir asignación de bienio adeudando en consecuencia la demandada al actor por concepto del 6,76% del primer bienio cumplido a contar del 10 de abril de 2021 y exigible a contar de la remuneración de mayo de 2021, a cantidad de \$47.333 por los meses de mayo a febrero de 2022, y \$17.355 por 11 días trabajados en marzo de 2022, con intereses y reajustes devengados desde la fecha en que debieron pagarse, conforme lo previsto en el artículo 63 del Código del Trabajo.
- III. SE RECHAZA la demanda de despido indirecto laboral, nulidad de despido, y cobro indemnizaciones deducida por don [REDACTED], en contra de la Ilustre Municipalidad de Curicó, representada legalmente por su alcalde don Javier Muñoz Riquelme, todos ya individualizados, y en consecuencia se estima para todos los efectos legales el contrato término con fecha 14 de noviembre de 2022, por la causal prevista en el artículo 159 N.º 2 esto es renuncia del trabajador.
- IV. No se condena en costas a ninguna de las partes, debiendo cada cual soportar las propias.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Las partes presentes y ausentes quedan notificadas con esta fecha, para todos los efectos legales de la sentencia dictada el día de hoy.

RIT: O-26-2023

RUC: 23-4-0455669-K





Jorge Gabriel Muñoz Escobar

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó

Dieciséis de junio de dos mil veintitrés

12:31 UTC-4

