

ANGOL, A CINCO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ante este Tribunal con fecha diecinueve de agosto del año en curso se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento ordinario en los autos RIT O-14-2019, RUC 19-4-0171599-4, compareciendo el demandante JAIME LUIS EDUARDO MUNOZ MENDOZA, R.U.T. .12.772.427-K, junto con sus abogados ARTURO HUENCHULLAN IRIBARREN y ELIMIANO SEGURA RAMIREZ, correo electrónico arturohuenchullan@gmail.com; y la demandada AGRICOLA VALLES DEL SUR S.p.A., R.U.T. 76.923.964-2, representada por Pamela del Carmen Fuentes Yubini, junto con la abogada patrocinante FELICIA RODRIGUEZ MONTENCINOS, correo electrónico feliciarodriguezmontecinos@gmail.com.

SEGUNDO: Que compareció JAIME LUIS EDUARDO MUNOZ MENDOZA, R.U.N. 12.772.427-K, trabajador agrícola, domiciliado para estos efectos en calle A. Prat No.147, Angol, deduciendo demanda laboral por despido injustificado, cobro de indemnizaciones legales y otras prestaciones laborales y previsionales adeudadas, y efectos de nulidad del despido, en contra de su ex empleadora **AGRÍCOLA VALLES DEL SUR S.p.A.**, R.U.T. 76.923.964-2, empresa del giro de su denominación, representada legalmente por doña Pamela del Carmen Fuentes Yubini, R.U.N. 15.495.329-9, o por quien corresponda de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 inciso 1 del Código del Trabajo, ambas con domicilio en Fundo Ñipaco. Km. 10, camino Angol – Collipulli, Angol, pidiendo que se acoja la demanda, declarando que debe pagar la demandada:

1) La suma de \$380.000 (trescientos ochenta mil pesos), correspondiente a la indemnización sustitutiva del aviso



previo, prevista en el inciso 4, del artículo 162, del Código del Trabajo;

2) La suma de \$4.180.000 (cuatro millones ciento ochenta mil pesos), correspondiente all años y 7 meses de indemnización por años de servicio, prevista en el artículo 163, del Código del Trabajo, incrementada legalmente de conformidad a lo dispuesto en la letra b), inciso 2, del artículo 168, del Código antes citado;

3) La suma de \$57.600 (cincuenta y siete mil seiscientos pesos), correspondiente a las remuneraciones por los 6 días trabajados en el mes de enero de 2019;

4) La suma de \$403.200 (cuatrocientos tres mil doscientos pesos), correspondiente al feriado legal de los años 2017 y 2018;

5) Las cotizaciones de salud en Fonasa, no enterar o pagar los periodos siguientes: desde el mes de Junio/2007 hasta el mes de octubre de 2012, desde el mes de abril de 2013 hasta el mes de noviembre de 2013, desde el mes de mayo 2014 hasta el mes de septiembre de 2014, y desde el mes de febrero de 2015 hasta el mes de junio de 2015;

6) Las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido, el 07 de enero de 2019, y la fecha de envío o entrega de la comunicación que informa sobre el pago de cotizaciones adeudadas, o la convalidación del despido por la demandada, o la suma que se estime prudencialmente fijar en derecho, en atención a lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo;

7) Los reajustes e intereses legales;



8) Las costas del juicio.

Todo lo anterior, fundado en los siguientes antecedentes de hecho como de derecho:

Que, atendido los contratos de trabajo de obra o faena celebrados en forma sucesiva por las partes, cuya fecha de inicio de la relación laboral es el día 25 de junio de 2007, fue contratado para prestar servicios en calidad de trabajador agrícola en diversas faenas que refieren a control de maleza, mallas control malezas, postura de (colocar) malla cubresuelo, poda de arándanos, poda de cerezos, aplicación corteza de pino variedad corona cuartel No.3, y postura de malla para control de malezas, entre otras labores, bajo vínculo de subordinación y dependencia. Servicios que fueron prestados siempre en el mismo lugar de trabajo hasta la fecha de la desvinculación, ubicado en los predios agrícolas, Lotes 1 y 2, del Fundo Ñipaco, camino Angol a Collipulli, Km. 10, comuna de Angol.

Estas labores que refieren los contratos, cumplió con ejecutarlas, indistintamente, para las sucesivas empleadoras que adquirieron el dominio o posesión del inmueble correspondiente a los predios agrícolas denominados Lote Uno y Dos, resultantes de la subdivisión del predio rústico denominado "Reserva Hijuela Sur Fundo Ñipaco".

De esta forma, al inicio de la relación laboral hasta el mes de noviembre de 2012, los contratos sucesivos estaban destinados a prestar servicios para su ex empleadora Sociedad Agrícola San José de Angol Ltda. (sin perjuicio de algunos periodos cotizados por Agrícola Sunberry Ltda., por servicios prestados continuamente en los mismos predios), la cual recibió en "aporte" los predios agrícolas antes individualizados.



Luego, desde el mes de diciembre de 2012 hasta el mes de septiembre de 2018, los servicios contratados en forma sucesiva continúan con el nuevo empleador Sociedad Valles del Sur S.p.A., atendido que esta sociedad por acciones compró a la sociedad anterior los predios agrícolas, Lote 1 y 2, ubicados en el Fundo Ñipaco.

Finalmente, el último contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2018, en su condición de trabajador dependiente da cuenta de que la relación laboral mantiene su vigencia con la actual dueña de los predios antes individualizados y demandada en estos autos SOCIEDAD AGRÍCOLA VALLES DEL SUR S.p.A., en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 inciso 2 del Código del Trabajo.

La separación de sus funciones, en forma verbal, se produjo con fecha 07 de enero de 2019.

Que, en cuanto a la jornada de trabajo pactada en el contrato, ésta tenía una duración de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, de 8:00 a 17:30 horas, con 1 hora de colación, horario que podía variar de acuerdo a las necesidades de la faena y por las condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura que así lo aconsejen.

Que, la estructura de su remuneración mensual devengada correspondiente al mes de diciembre de 2018, se compone de sueldo base fijo por la suma de \$288.000, gratificación legal garantizada del artículo 50, del Código del Trabajo, por la suma de \$72.000 y, adicionalmente, una asignación de movilización por la suma de \$20.000. Para los efectos de lo preceptuado en el artículo 172, del Código del Trabajo, asciende a la suma total de \$380.000 (trescientos ochenta mil pesos).



Relación circunstanciada de los hechos:

En los hechos, fue contratado desde el día 25 de junio de 2007 para desempeñar las funciones agrícolas de control de maleza, mallas, postura de (colocar) malla, cubresuelo, poda de arándanos, poda de cerezos, aplicación corteza de pino variedad corona cuartel No.3 y postura de malla para control de malezas; y, en el periodo o temporada baia en que no había trabajos en la cosecha de fruta, arándanos y cerezas, cumplía con desempeñar las labores de limpieza de pasto, sacar la basura (mallas y palos que servían para contener matas de arándanos) para quemarlos, utilizar aserrín con el fin de cubrir o tapar baches del camino hacia y desde el fundo, aseo en los baños y oficinas administrativas del fundo, todos servicios que fueron prestados en virtud de contratos de faena agrícola sucesivos, hasta el día en que fui desvinculado en la fecha antes citada.

Además, el contrato de trabajo establecía la obligación de realizar las siguientes actividades complementarias a la faena principal, tales como: supervisión de grupos de trabajo, fertilizar, control de maleza manual, plantar, registrar y anotar datos de producción, contabilización de injertos, aseos generales, lo cual incluye limpieza y mantenimiento de baños, riego de caminos, distribución de aguas, entre otras, sin perjuicio de realizar las siguientes labores alternativas: revisar mangas, goteros, líneas de riego, instalación de túneles, reparar cercos, poda, control de heladas, aplicación de larvas, colocación de mallas aéreas, mantenimiento de cierre perimetral, control de burritos, entre otras labores, según lo señalado en la cláusula primera del contrato.

Asimismo, desde que fue contratado hasta la fecha del despido verbal, el 07 de enero de 2019, existió continuidad en los servicios prestados para sus ex empleadoras



hasta el último de ellos. A este respecto, es un hecho cierto que, entre los meses de junio de 2007 y octubre de 2018, celebraron sucesivos contratos de trabajo, sin que mediara entre cada uno de ellos carta de término de contrato o finiquito alguno suscrito, debidamente ratificado conforme a la ley.

Entre cada contrato de faena agrícola nunca transcurrió, ni siquiera un solo día, un lapso de tiempo que interrumpiera la relación laboral, lo que demuestra la existencia de una continuidad laboral de los servicios que prestó en el Fundo "Ñipaco", en el mismo lugar de trabajo para las distintas empleadoras que se han referido, a pesar de las modificaciones en el dominio o posesión del predio agrícola.

Resulta lógico concluir, entonces, que el vínculo laboral se da entre las partes de forma ininterrumpida. Siendo un principio del derecho laboral el de la primacía de la realidad, ello conlleva que en este caso deben primar los hechos.

Con todo, el día **07 de enero de 2019**, su ex empleadora y demandada en esta causa, procedió a poner término a la relación laboral que le vinculó con ella, manifestándole en forma verbal que "a partir de ese día estaba despedido", no invocando causal legal alguna para poner término o caducar el contrato y, desde luego, sin cumplir con las formalidades legales del despido establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

En efecto, conforme al principio de primacía de la realidad, el hecho de que existan los primeros años de relación laboral periodos cotizados y no cotizados por sus ex empleadoras, que en algunos casos no son coincidentes, no desmiente el vínculo contractual indefinido con las empresas antes nombradas, desde su contratación en el mes de junio de 2007, hasta el último contrato celebrado en el mes de octubre de 2018. La circunstancia antes



anotada, sumado a la omisión de las formalidades del despido entre cada contrato, permite concluir que existió una relación laboral única, continua y de duración indefinida, en razón de dicha contratación sucesiva por más de 11 años, cuyo reconocimiento en relación a los años de servicios se demandan.

En cuanto a los efectos de la nulidad del despido, según lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo, para que el despido produzca el efecto deseado es necesario que las cotizaciones previsionales se encuentren pagadas íntegramente, de modo que, "... Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

Con todo, la documentación previsional demuestra que la contraria no ha acreditado debidamente hasta la fecha el pago de las cotizaciones de salud, atendido que no cotizó en la AFP por encontrarse pensionado de invalidez en el ex INP desde el año 1994, circunstancia que da cuenta de una deuda previsional en Fonasa, por el periodo o desde el mes de junio de 2007 hasta el mes de octubre de 2012, desde el mes de abril de 2013 hasta el mes de noviembre de 2013, desde el mes de mayo de 2014 hasta el mes de septiembre de 2014, y desde el mes de febrero de 2015 hasta el mes de junio de 2015. De tal manera que, la demandada no ha enterado dichas imposiciones, en tiempo y forma, cuya deuda mantiene con Fonasa, organismo al cual me encuentro afiliado, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo.

En la especie, resulta aplicable la sanción de nulidad prevista en la ley 19.631, en razón que la empresa demandada en estos autos no ha enterado el pago de sus



cotizaciones de salud por los periodos detallados en esta demanda hasta la fecha del despido.

En virtud de lo anterior, debe colegirse que el contrato no se estimará terminado, por lo que su ex empleadora deberá seguir pagando las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, aun cuando no esté prestando servicios en virtud de haber operado los efectos de nulidad del despido, hasta que se pague íntegramente las cotizaciones de seguridad social adeudadas al demandante, y éstas sean comunicadas debidamente en su domicilio, junto con la documentación correspondiente en que conste la recepción de dicho pago.

Contratación sucesiva de contratos de obra o faena:

La prueba documental relativa tanto a las cotizaciones de seguridad social, como a la existencia de contratos sucesivos de obra o faena entre las partes, más la ausencia de cartas de término de contrato y finiquitos suscrito por las partes que puedan constituir prueba del término de la relación laboral, son indicios claros que, a juicio de esta parte, acreditan que no ha habido solución de continuidad en la relación laboral.

Asimismo, permite argumentar que no procedía la contratación sucesiva por obra o faena, toda vez que considerando todas las funciones para las cuales fue contratado, aquellas escrituradas y las que no se escrituraron, éstas no finalizan y se desarrollan continuamente por la empresa durante el año laboral agrícola. Se trata de funciones que no son finables, sino de carácter permanente, situación que no se aviene con las características de temporalidad y otras propias de este contrato. Ello, por cuanto, la contratación sucesiva implica el desconocimiento de uno de los



principios básicos del derecho laboral, cual es el de la continuidad de la relación laboral, e importa para el trabajador una vulneración de derechos propios de una relación de carácter indefinido, tales como, el feriado o descanso anual, indemnización por años de servicios, etc., los cuales tienen el carácter de irrenunciables acorde a lo prevenido por el inciso 2 del artículo 5, del Código del Trabajo.

Por otra parte, las distintas funciones para las que fui contratado que se han referido anteriormente, fueron claramente servicios que debía cumplir en forma indefinida, y no para una obra o faena determinada, califíqueno las cláusulas respectivas como quisieran, y no se condicen con ninguna causal de despido, sin perjuicio de que ninguna se ha invocado para ponerle término, y menos se otorgaron finiquitos por la contraria en todo el periodo que se demanda en estos autos, como se acreditará en las audiencias orales respectivas.

Con todo, la existencia de una relación laboral única y continua, en razón de la contratación sucesiva antes descrita, es una circunstancia que los transforma en un contrato de naturaleza indefinida, que hace necesario estimar que los contratos celebrados entre el 25 de junio de 2007 y el 01 de octubre de 2018, no puedan ser considerados de aquellos respecto de los cuales procedía la causal de terminación contemplada en el No.5 del artículo 159 del Código del Trabajo. Se trata de labores cuya contratación sucesiva en ningún caso obedece a prestaciones de servicios ocasionales, y que en nada se oponen a la suscripción de contratos de duración indefinida.

En efecto, al no mediar cartas de término de contrato y finiquitos entre las distintas contrataciones por el periodo antes indicado, resulta procedente concluir que estamos en presencia de una relación laboral única, continua y de duración



indefinida, que da cuenta de las mismas funciones o labores para las cuales se le contrató en la empresa frutícola, cuya fecha de inicio sería precisamente la de la celebración del primero de los contratos por faena agrícola entre las partes de este juicio, con fecha 25 de junio de 2007. En ese sentido, la inexistencia de cartas aviso de despido y finiquitos son indicios de que efectivamente la realidad laboral es aquella sostenida por esta parte, por cuanto acredita que no ha habido solución de continuidad en la relación laboral, y los distintos contratos celebrados (en algunos casos mediando un lapso de tiempo entre ellos), por el contrario, simulan una contratación sucesiva tendiente a impedir los efectos jurídicos de una relación laboral única y continua. Y en el caso de suscribirse éstos, ellos carecerán de eficacia jurídica y no producirán los efectos que le son propios, porque además los servicios fueron prestados sin solución de continuidad entre ellos, y **“con conocimiento del empleador”** después de expirado cada nuevo contrato de obra o faena, con arreglo a lo prevenido en el artículo 159 No.4 en su inciso 4 del estatuto laboral.

Corroborar lo anterior, lo expresado por el tratadista Americo Plá Rodríguez en su obra “Los principios del Derecho Laboral”, al sostener que cuando estamos en presencia de una sucesión de contratos de duración determinada, podemos concluir a la luz de los principios básicos del Derecho del Trabajo, cual es la continuidad de la relación laboral, que se trata de un solo contrato de duración indeterminada. Igualmente, apoya las conclusiones anteriores el principio de primacía de la realidad, toda vez que en conformidad a él en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, pues la realidad expresa necesariamente la verdad en tanto que la documentación puede reflejar la ficción



dirigida a esconderla con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales.

Consideraciones de derecho:

Que, encontrándose establecido que la relación laboral de las partes se extendió desde el 25 de junio de 2007 hasta el 07 de enero de 2019, y en el caso de existir finiquitos suscritos por las partes, éstos no desmienten la existencia de una relación laboral de naturaleza indefinida. En consecuencia, atendido lo injustificado del despido, solicita que así se declare, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones legales, remuneraciones y otras prestaciones adeudadas ya detalladas.

TERCERO: Que compareció la abogada FELICIA DENICES RODRIGUEZ MONTENCINOS, en representación de la demandada AGRICOLA VALLES DEL SUR S.p.A., R.U.T.76.923.964-2, empresa del giro de su denominación, representada legalmente por Pamela del Carmen Fuentes Yubini, R.U.N. 15.495 329-9, y contestando la demanda interpuesta pidió su rechazo, con costas, en función de los siguientes argumentos de hecho y derecho:

Que el demandante de acuerdo al último contrato de trabajo por faena sobre el cual cabe la discusión en el presente juicio, se desempeñó en labores de acuerdo a la faena de postura de malla para control de maleza, además de realizar las labores complementarias y alternativas estipuladas en dicho contrato de trabajo.

En el mes de diciembre de 2018 el se acercó a gerencia para solicitar permiso ya que viajaría la norte con su familia, el permiso era para la segunda quincena de diciembre y



volvería la primera semana de enero a Angol, se le comentó que eran muchos días para darle permiso y que la faena terminaba a fines del mes de diciembre, así que lo conveniente era esperar hasta fines de diciembre, no dándole el permiso solicitado, sin embargo, el día 17 de diciembre se presentó a trabajar al huerto en el sector Nĩpaco (donde están las oficinas) y a la hora de almuerzo su jefe se acerca a él para preguntarle si era verdad que se iba ese día y no en la fecha que terminada la faena, a lo que él contesta que habían cambiado las fechas de los pasajes y que viajaba esa noche al norte y que ese día era el último que trabajaba hasta su regreso en enero de 2019 a otra faena. Por lo que no se presentó más a trabajar, lo anterior consta en el libro de asistencia y certificado de pago de cotizaciones del mes de enero.

No se es efectivo que se le haya despedido en forma verbal, ya que no es política de la empresa hacerlo de esa forma, él señaló que el día 17 de diciembre era el último día de trabajo, se le indicó que debía presentar su carta de renuncia, a lo que indicó que sí, pero jamás la hizo llegar. Por lo tanto, no hubo pago de sueldo ni de cotizaciones desde el día 18 de diciembre de 2018 a la fecha, por lo que esta parte entiende que la relación laboral se encuentra terminada.

Al respecto, por un error administrativo no se le envió carta de aviso de término de contrato de trabajo de acuerdo a lo que indica el artículo 162 del Código del Trabajo, haciéndose cargo de las consecuencias por dicha omisión, pero en ningún caso reconoce que el despido haya sido en forma verbal, ya que nunca existió algún problema entre las partes.

Ahora bien, respecto a la nulidad de despido, en este caso no procede, ya que las cotizaciones están pagadas por el total de los días trabajados (desde la fecha de su último contrato



hasta el día 17 de diciembre de 2018), en virtud de ello no puede pretender el demandante que le paguen días no trabajados, ya que habría enriquecimiento ilícito, puesto que no hubo prestación de servicios. Que a fines de diciembre de 2018 se le pagaron todas las prestaciones adeudadas en virtud del último contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2018 mediante transferencia electrónica.

Respecto a la extensión de la relación laboral, el demandante celebró contrato de trabajo por faena con fecha con fecha 01 de octubre de 2018, para cumplir labores en la faena de postura de malla para control de maleza, que semantuvo hasta el día 17 de diciembre, fecha en que no fue más a trabajar no existiendo permiso y sofo indico que viajaba al norte con su familia y que no volvería a trabajar más.

Que con anterioridad a dicha fecha ambas partes celebraron distintos contratos por faena, pero todos por faenas específicas, y todos a excepción del último terminaron por la causal del artículo 159 No.5 del Código del Trabajo.

Que entre las fechas de celebración de los mismos existen lapsos de tiempos que van de días a semanas entre uno u otro, por lo que, de acuerdo a la definición de sucesivo, esto es, “que va una cosa inmediatamente después de otra cosa”, no es efectivo como tampoco que estos contratos fuesen continuos, ya que, aunque exista un breve período de espacio de tiempo entre la celebración de uno u otro, le quita la calidad de continuo o ininterrumpido.

Al respecto y de acuerdo a la naturaleza de la mayoría de labores agrícolas que son estacionarias, se hace necesario celebrar contratos de trabajo denominados de obra o faena, cuestión que no es contrario a derecho y que es un hecho conocido que las empresas agrícolas utilizan ese tipo de contrato



para la mayoría de las tareas. Ello es en virtud de la potestad que se encuentra consagrada a nivel constitucional, mediante el reconocimiento del derecho inalienable a desarrollar cualquier empresa la actividad que estime adecuada a sus intereses, ejerciendo sobre su propiedad las más amplias facultades.

La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha sostenido que: "La circunstancia de que un trabajador sea contratado para una faena determinada y al término de ésta continúe prestando servicios en una faena distinta dentro de la misma obra, no produce el efecto de transformar dicho contrato en indefinido".

Interesante resulta considerar que el trabajo de temporada (agrícola) es considerado por la doctrina como una variante del contrato por obra o faena, ya que por su propia naturaleza es temporal y lo son la gran mayoría de los trabajos asociados a ella.

La jurisprudencia judicial al respecto ha estimado: "Existencia sucesiva de contratos por obra o faena no son suficientes para transformar la relación en indefinida. Este tribunal comparte la conclusión expresada en el fallo de alzada, en cuanto la prueba rendida en autos apreciada en la forma dispuesta en el artículo 455 del Código del Trabajo, resulta insuficiente para acreditar que el actor trabajó para el demandado durante los períodos que indica en su demanda. En los contratos por obra o faena determinada, no contempla la legislación laboral como en los contratos a plazo fijo, normas que regulen su transformación en contratos de duración indefinida....". Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 28 de enero de 2008, rol 279-007.

En consideración de lo antes expuesto el trabajador demandante lo fue en virtud de distintos contratos



referidos a diversas faenas que han tenido un claro inicio y término de acuerdo a su naturaleza y calendario productivo, en este sentido se debe recordar que el contrato por obra o faena es definido actualmente por el legislador como «aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella», así cada una de las faenas ha sido especificada claramente en el respectivo contrato y no existe fundamento ni de hecho ni de derecho para afirmar que la relación laboral al momento del despido del trabajador involucraba un contrato indefinido, así el trabajador ni ha continuado prestando servicios al empleador ni se trata de tareas o etapas de una obra o faena ni implican dichos servicios la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza. En este sentido el principal sustrato de la realidad es la naturaleza de las cosas y en dicho sentido la naturaleza de los trabajos efectuados era de obras o faenas distintas con independencia de otras consideraciones, de esta forma según se acreditara es posible ver que tanto se trata de faenas distintas por que corresponden a diversas actividades como poda, mallas o aplicación de corteza y otras que la propia demandante detalla teniendo todas ellas claramente delimitados su inicio y término dentro de los procesos de la empresa, de manera que la construcción que pretende realizar la demandante resulta improcedente independientemente de que se pueda anotar alguna falta cometida en el despido.

Respecto a las liquidaciones el demandante saca conclusiones que van más allá de lo que corresponde al caso, es más, hay que considerar que conforme dictamen Ord. 4794/325 «la firma del trabajador en la liquidación de remuneraciones, no es una



exigencia que este contemplada por la ley sino que constituye un hecho por vía de prueba de la aceptación del pago, para el evento de surgir discrepancia sobre la efectividad de ese pago, su monto o sus deducciones, y de esta manera se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en dictamen No.7301/341, de 12.12.94», por ello inductivamente es posible concluir que todo lo que tenga que ver con las liquidaciones se circunscribe a un tema de prueba respecto a dichos aspectos y no a la existencia o inexistencia de un vínculo laboral indefinido.

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación durante la audiencia preparatoria, ella no se produjo por falta de acuerdo.

QUINTO: Que, prosiguiendo, se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

1) Efectividad de haber prestado la demandante servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, en forma continua desde 25 de junio 2007. En la afirmativa, estipulaciones contractuales, especialmente naturaleza y duración del mismo, funciones o labores efectuadas, jornadas y horarios y remuneraciones pactadas.

2) En caso de acreditarse punto anterior, efectividad de que la demandada despidió a la actora. En la afirmativa, fecha de la desvinculación y efectividad de haberse cumplido con los requisitos formales establecidos por el artículo 162 del Código del Trabajo para la misma, especialmente los pagos de cotizaciones de seguridad social. En la afirmativa, efectividad de concurrir en la especie causal legal para despedirlo, hechos y circunstancias.



SEXTO: Que, en la audiencia de juicio, rindiendo su prueba la parte demandante primeramente, con la ritualidad procesal correspondiente, consistió ésta en:

Documental:

1) Los Contratos de Trabajo de obra o faena celebrados por las partes del periodo laboral trabajado desde el 20 de octubre de 2014 hasta el hasta el último contrato firmado por las partes el 01 de octubre de 2018. Dichos contratos son los siguientes: Contrato de Trabajo, de fecha 20/ de octubre de 2014; Contrato de Trabajo, de fecha 13 de julio de 2015; Contrato de Trabajo, de fecha 01 de octubre de 2015; Contrato de Trabajo, de fecha 01 de marzo de 2016; Contrato de Trabajo, de fecha 08 de agosto de 2016, Anexo de Actualización de Contrato, de fecha 01 de febrero de 2017, Pacto de Horas Extras, de fecha 06 de abril de 2017 y Pacto de Cambio de Jornada Laboral, de fecha 24 de abril de 2017; Contrato de Trabajo, de fecha 02 de mayo de 2017; Contrato de Trabajo, de fecha 01 de agosto de 2017; Contrato de Trabajo, de fecha 01 de diciembre de 2017 y Pacto de Horas Extras, de fecha 01 de febrero de 2018; Contrato de Trabajo, de fecha 03 de julio de 2018; y Contrato de Trabajo, de fecha 01 de octubre de 2018 y Pacto Escrito de Horas Extraordinarias, de la misma fecha.

2) Comprobante de pago de remuneraciones del demandante por el periodo o meses de octubre de 2015, de los meses de febrero, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2016, de los meses de febrero, abril, mayo, junio, agosto, septiembre, octubre, noviembre de 2017, de los meses de enero, febrero, marzo, abril, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2018.



3) Certificado de cotizaciones AFP Provida, de fecha 22 de enero de 2019.

4) Certificado de cotizaciones de salud de Fonasa, de fecha 12 de febrero de 2019.

5) Inscripción de escritura pública de modificación y constitución de nueva sociedad, que rola a fojas 1.092 vta., Nro.644, del Registro de Comercio del año 2018, del Primer Conservador de Bienes Raíces de Temuco, que acredita la transformación societaria de Valles Del Sur S.p.A., a Agrícola Valles Del Sur S.p.A.

Confesional:

Se presentó en estrados la representante de la demandada, doña Pamela del Carmen Fuentes Yubini, quien dijo que conoce al demandante porque él ha trabajado en la empresa desarrollando varias faenas, sea para Valles Del Sur, Sunberry o San José Angol. Adicionó que el actor comenzó a prestar servicios el año 2008 y en distintas oportunidades trabajó en diversas faenas.

También, refirió que se le puso término el año 2018, la última labor contratada fue la postura de malla para control de maleza, eso fue en octubre y trabajó hasta diciembre. Finalizó por la razón que don Jaime le pidió permiso porque iba al norte de vacaciones, pero se le indicó que terminara la faena previamente.

Partió el 01 de octubre y terminó el 17 de diciembre. Antes del octubre no recuerda que faena realizó.

Igualmente, refirió que antes de laborar para Valle Del Sur S.p.A. fue finiquitado. No recuerda las labores específicas, pero se imagina que se le finiquitó por el término de la obra o faena



contratada. Además, indicó que el demandante desempeñaba las faenas en dos sectores que pertenecen a Valles Del Sur.

Agrícola valles del sur y a. prestó servicios.

Las faenas eran diversas, por ejemplo, podía ser poda, postura de malla, etc. Los contratos de trabajado celebrados no tienen un plazo establecido, duraban lo que duraba la faena. Dependiendo de las necesidades que tenían se volvía a contratar gente, si había necesidad de la faena tenían la prioridad las personas que trabajaban habitualmente con ellos. Las necesidades dependían de la época, por ejemplo, podía ser poda, o si estaban cambiando malla, podía ser colocar mallas.

Estas labores no eran continuas en el tiempo. Se realizaban dependiendo de la época del año, por ejemplo, la poda podía ser en marzo y junio, de repente se partía en mayo y junio. Depende la poda de la época en que la planta está en receso y eso puede variar. Poner mallas dependía de la planificación que hicieran, al igual que el controlar las malezas. En base a eso se va contratando a la gente que se necesita.

La planificación se hace para toda la temporada agrícola de la empresa, que va de julio a junio, se hace en marzo, pero ello puede variar, adelantándose.

Mención aparte, dijo que no recuerda que don Jaime haya trabajado como cosechero. Generalmente era contratado para control de maleza y otras que ya ha mencionado. Además, manifestó que los frutos que se cosechan son arándanos y cerezas.

También, señaló en cuanto al lapso de interrupción entre uno y otro contrato, que ello era variable, dependía de la planificación de las faenas. Podía pasar una semana, un mes o más tiempo.



Preguntada luego acerca de como explica que, desde julio de 2013 hasta enero de 2019, el actor haya prestado servicios continuos, repondió la declarante que, como ya explicó, tienen diversas faenas y dependiendo del año, a veces hay más labores que otros, generándose muchos más contratos de faena. Los últimos años han tenido más plantaciones, por lo que hay más labores que realizar.

Entre uno y otro contrato celebrado por las partes, existían cartas de aviso y finiquito, no sabe si ello se da en la totalidad, pero si el modo de proceder de la empresa es comunicar mediante la carta aviso la desvinculación y la posterior firma del finiquito en la Inspección del Trabajo. Puede pasar que en alguna vez no se haya hecho.

La causal de despido del último contrato del demandante fue no concurrir al trabajo, pero ello no consta en ningún documento.

No se le pagaron las cotizaciones del seguro de cesantía en los años 2017 y 2018, porque como era pensionado, desconocían que igualmente debían pagarle el seguro de cesantía.

Oficios:

1) Informe emitido por el Conservador de Bienes Raíces de Temuco.

2) Informes emitidos por la Administradora de Fondo de Pensiones PROVIDA, el Fondo Nacional de Salud y la Administradora de Fondo de Cesantía.

SÉPTIMO: Que, a su turno, la parte demandada se valió de la siguiente prueba:

Documental:



- 1) Contrato agrícola de temporada de fecha 1 de octubre de 2018.
- 2) Contrato de trabajo de temporada por faena control de malezas de fecha 1 de marzo de 2016.
- 3) Carta de renuncia voluntaria de fecha 23 de julio de 2016 firmada ante la Dirección del Trabajo con fecha 25 de julio de 2016.
- 4) Contrato de trabajo de temporada por faena de fertilización cobertera de fecha 8 de agosto de 2016.
- 5) Carta de aviso de término de contrato de fecha 30 de abril de 2017.
- 6) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo.
- 7) Contrato de trabajo de temporada por faena de poda arándanos de fecha 2 de mayo de 2017.
- 8) Aviso de término de contrato por causal artículo 159 No.5 del Código del Trabajo.
- 9) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo.
- 10) Contrato de trabajo de temporada de faena fertilización de cobertera de fecha 1 de agosto de 2018.
- 11) Carta de aviso de término de contrato de trabajo.
- 12) Contrato de trabajo de temporada por faena de mantención control de maleza de fecha 13 de julio de 2015.



RPXXMKGXQR

13) Finiquito de contrato de trabajo de fecha 30 de septiembre de 2015, firmado ante la Dirección del Trabajo de Angol.

14) Certificado de pago de remuneraciones de fecha 07 de diciembre de 2018, por la suma de \$356.019.

15) Certificado de pago de remuneraciones de fecha 28 de diciembre de 2018, por la suma de \$96.362.

16) Certificado de pagos de cotizaciones previsionales, octubre, noviembre y diciembre 2018.

17) Copia de libro de asistencia del mes de octubre, noviembre y diciembre de 2018.

Testimonial:

1.- José Galvarino Ruiz Saavedra, quien trabaja para Valle Del Sur aproximadamente hace 28 años, es encargado de supervisar las obras hace unos dos años. Agregó que conoce a Jaime Muñoz, hay que ha trabajado en la empresa durante varios años. Le ha tocado supervisarlos los años que ha prestado servicios. Él siempre ha tenido contrato por obra o faena, por ejemplo, poda de arándanos, postura de mallas, de las que recuerda. Añadió que el demandante prestaba servicios esporádicos durante el año, generalmente durante el verano, en la época de cosecha, de septiembre a marzo. En época de invierno, pocas veces trabajaba, por las vacaciones de la empresa. En el invierno los trabajos son de otra característica, también se trabaja con menos personas. Había faenas por las que no era contratado, por ejemplo, cuando se trataba de trabajos pesados, como la postura de techo de cerezos, ya que había que levantar palos pesados y su condición no lo permitía. El último contrato fue de postura de malla, la fecha no la recuerda, pero fue en el 2018, el contrato debe ser de octubre,



noviembre o diciembre de 2018. Esta relación laboral terminó en diciembre de ese año, la faena finalizaba en diciembre, pero el 17 de diciembre llegó al huerto del Fundo Ñipaco, aunque estaba destinado en otro sector, por lo que el deponente señala que le pregunta por qué anada ahí, a lo que el demandante le dice que se va a despedir porque trabaja hasta ese día, porque se va para el norte, que ya tenía los pasajes comprados. No hubo despido verbal en ningún momento. Él se fue a sus labores y al otro día no apareció a trabajar, quedando constancia en el libro de asistencia, que no apareció los tres días posteriores.

Además, dijo que no volvió a trabajar en faenas posteriores de la empresa.

Contrainterrogado, manifestó que el actor prestaba servicios al momento del despido, trabajaba para Valles Del Sur S.p.A. En relación así antes de Valles Del Sur prestó servicios para otra empresa, dijo que ello no lo puede responder. Sin embargo, dijo que el actor llevaba trabajando unos 10 a 15 años trabajando allí. Sobre lo mismo, agregó el testigo que empezó a laborar en ese lugar el año 1993 y que el demandante fue más o menos en esos mismos años que inició sus labores.

Por otro lado, en lo que respecta a las funciones que ejecutaba el demandante, dijo que eran distintas labores, dependiendo de las faenas para las que era contratado. Los predios en que se desempeñó correspondían al Fundo Ñipaco. Siempre trabajó allí. Aunque las labores no eran continuas. El lapso no variaba entre cuatro a seis meses en que no trabajaba.

Por último, señaló que cree que la última vez fue finiquitado.



OCTAVO: Que, en lo tocante a la demanda de autos y la pretensión levantada por la parte demandante, debe señalarse primeramente, que la relación laboral habida entre las partes resulta acreditada en esta causa en base a los documentos incorporados, principalmente los diversos contratos de trabajos celebrados por las partes, los que encuentran respaldo en las declaraciones en estrados de la representante de la demandada y el testigo que ésta presentó, don José Galvarino Ruiz Saavedra.

NOVENO: Que, continuando, hay que advertir que en lo que respecta a la relación laboral y su conclusión, se aparejó dentro de la prueba documental el contrato de trabajo por obra o faena de fecha 01 de octubre de 2018, contrato de trabajo agrícola de temporada por faena transitoria, celebrado por Pamela del Carmen Fuentes Yubini en representación de la demandada Agrícola Valles Del Sur S.p.A., como empleadora, y Jaime Luis Muñoz Mendoza, como trabajador, debiendo éste último realizar las labores en la faena consistente en la “Postura de malla para control de malezas”, a desarrollar en el Huerto Angol, señalándose en la cláusula octava, en lo relativo a la duración del contrato, que “El presente contrato de trabajo tendrá vigencia mientras dure la labor que le da origen. La Faena concluirá por verificarse la condición señalada en el inciso segundo de la cláusula primera, o bien, cuando concurran para ello causas legales que lo permitan y en los términos que ellas lo estipulan”. A su turno, hay que decir que la cláusula primera, en su inciso segundo, establece que “Se hace presente que el Trabajador debe realizar la labor principal, complementarias y alternativas, la debe ejecutar en pleno cumplimiento de lo estipulado en el presente Contrato y los anexos que se puedan firmar en lo sucesivo. Conjuntamente el Trabajador deberá cumplir en forma estricta la “Pauta Técnica” contenida en los documentos, no cumplir y no ajustarse a la Pauta Técnica, implica



un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

DÉCIMO: Que, en lo que atañe a la finalización de la relación laboral nacida del contrato detallado en el motivo anterior, queda claramente establecido en base a la propia declaración de la representante en estrados, que la desvinculación ocurrió sin que se hayan cumplido en su momento con las formalidades legales correspondientes, al decir que ello no consta en ningún documento.

Además, que aunque se haya incorporado dentro de la prueba de la demandada un ejemplar de la carta aviso de término de la relación laboral de 30 de noviembre de 2018, que cuenta con la firma del trabajador, en la que señala que se pone fin a la vinculación por la causal prevista en el artículo 159 No.5 del Código del Trabajo, resulta ser un hecho cierto que el a trabajador luego continuó prestando servicios personales para la empleadora con su conocimiento, como lo demuestra la copia del libro de asistencia, en que se aprecia que registró asistencia hasta el día 17 de diciembre de 2018, apareciendo la expresión “falla” los días 18, 19, 20 y 21 de diciembre de ese año. Luego, aparece la frase “Finiquitado 22-12-2018”. No obstante, no hay carta aviso ni finiquito en relación a este término que se habría producido el 22 de diciembre de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior, ha de estimarse que la contratación concluyó el 22 de diciembre de 2018.

De tal suerte, entonces, que teniendo en vista lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en lo que respecta a las formalidades del despido, hay que concluir necesariamente que si el contrato termina por alguna de las causales señaladas en los número 4, 5 ó 6 del artículo 159 o el



empleador le pone término de acuerdo a alguna de las causales previstas en el artículo 160, es obligación del empleador comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Asimismo, el artículo 454 No.1 del Código del rubro, se preceptúa que, en lo juicios de despido, la prueba deberá comenzar con la del demandado, debiendo éste acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

UNDÉCIMO: Que, en este orden de ideas, ante la falta de la formalidad legal, obligación que pesa sobre la empleadora cumplir y, además, justificar en esta sede jurisdiccional, malamente puede entenderse que la desvinculación se encuentra ajustada a derecho, pues la ausencia del señalamiento de una causal legal y la descripción del sustento fáctico en que ella se asila, conduce a estimar que el despido del actor resulta absolutamente incausado, siendo injustificado, indebido e improcedente, por lo que ha de acogerse la demanda en lo que a este aspecto se refiere.

DUODÉCIMO: Que, por otra parte, en lo concerniente a la continuidad laboral pretendida, debe señalarse que en el Derecho del Trabajo tiene aplicación el principio conocido como primacía de la realidad, debiendo privilegiarse lo que ocurre en el terreno de los hechos, incluso sobre lo formalizado por escrito por las partes y en este contexto, la sucesiva existencia de diversos contratos por obra o faena, descritos en el considerando relativo a la prueba rendida por las partes, sin que se haya demostrado que estos finalizaron en su momento cumpliendo las formalidades, tanto



en lo que se refiere a la comunicación escrita como en la suscripción del respectivo finiquito, con el poder liberatorio que emana de este último conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, acarrean inexorablemente la conclusión que en el caso de marras, por lo luego de la renuncia del actor, acreditada con el respectivo documento incorporado en la audiencia de juicio por la demandada, el trabajador renunció el día 23 de julio de 2016 a la relación laboral que a esa fecha mantenía con la empresa Valles del Sur S.p.A., lo que se ratificó ante la Inspección Provincial del Trabajo de Malleco el 25 de julio de 2016, existe una continuidad laboral a pesar de la naturaleza de los contratos suscritos por las partes, lo que resulta no solo de los contratos incorporados por la parte demandante, que corresponden a las siguientes fechas; a) de 08 de agosto de 2016, para la faena de postuta de malla cubresuelo; b) el anexo de actualización de 01 de febrero de 2017; c) el anexo de horas extras de 06 de abril de 2017; el contrato de 02 de mayo de 2017, por la faena de poda de arándanos; d) el contrato de 01 de agosto de 2017, por la faena de poda de cerezos; e) el contrato de 01 de diciembre de 2017, para la faena consistente en control de malezas; f) el pacto de horas extras de 01 de febrero de 2018; g) el contrato de trabajo de 03 de julio de 2018, para la faena de aplicación corteza cuartel No.3A; h) el contrato de trabajo de 01 de octubre de 2018, para la labor de postuta de malla para control de malezas.

A lo anterior, hay que añadir el certificado de cotizaciones de Fonasa, de 12 de febrero de 2019, en que desde el mes agosto de 2016 en adelante, hasta el mes de septiembre de 2018, las cotizaciones de salud son pagadas por la demandada Valles Del Sur S.p.A., R.U.T. 76.243.329-K, solamente siendo pagado el mes de julio de 2017 por el demandante Jaime Luis Muñoz Mendoza, sin que se hay demostrado por la empleadora que



ese mes no fue trabajado para la empresa, toda vez que se han incorporado, como ya se ha dicho, un contrato de trabajo de 02 de mayo de 2017 y otro de 01 de agosto del mismo año, sin que entre uno y otro se presentase la correspondiente carta de aviso de término de contrato y menos el finiquito.

DÉCIMO TERCERO: Que, en consecuencia, junto con el principio de primacía de la realidad, debe atenderse al principio de continuidad de la relación de trabajo, que postula que, para proteger efectivamente el bien jurídico trabajo, las normas del Derecho laboral deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación jurídica laboral, siendo una de sus manifestaciones más conocidas el hecho que el legislador tienda al contrato de duración indefinida.

DÉCIMO CUARTO: Que, de acuerdo al mérito de los principios antes esbozados, y considerando la existencia de los contratos de trabajo entre las partes antes mencionado, los que si bien son por obra o faena, son celebrados entre las mismas partes, mediando entre uno y otro un breve lapso de tiempo, debiendo prestarse los servicios personales siempre en le mismo lugar y que dada la naturaleza de los servicios prestados pueden estimarse como labores de una misma actividad que no es finable, sino que forma parte del desarrollo de la actividad que realiza la empresa demandanda.

A mayor abundamiento, no puede soslayarse que de acuerdo al certificado de cotizaciones de salud del actor, existe una continuidad en la retención y pago de las cotizaciones de ella en Fonasa durante todo el período previamente detallado.

DÉCIMO QUINTO: Que, por consiguiente, la conclusión natural a la que deberá arribarse es que en virtud de los principios de primacía de la realidad y de continuidad de la relación



de trabajo, la relación laboral que ha ligado a las partes es de carácter indefinido, aunque la documentación plantee una realidad diversa, que no se condice con los hechos fácticos acreditados en la causa.

Es más, contando la existencia de esta continuidad laboral luego de la renuncia de 23 de julio de 2016, ya que en esa fecha ha sido el trabajador que le ha puesto, por su propia decisión, fin al contrato que mantenía con la empresa, de modo que en este caso hay voluntad expresa de poner término por el propio dependiente, por lo que a partir del siguiente contrato y hasta el último, hay que concluir que se ha dado esta continuidad, no hay finiquito alguno que se haya presentado por la parte demandada, ya que el único que figura dentro de la prueba documental es de 30 de septiembre de 2015.

DÉCIMO SEXTO: Que, así las cosas, se acogerá la demanda, pues al ser una relación continua, se torna en una relación laboral indefinida, pues los servicios prestados no son finables y, por ende, no habiendo causal de despido, las indemnizaciones que sean procedentes deben considerar un período laborado desde el 08 de agosto de 2016, siguiente contrato de trabajo suscrito por el actor luego de su renuncia, el que da la partida a esta continuidad.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, entonces, en cuanto a las indemnizaciones a las que se accederá, primeramente debe tenerse en cuenta que conforme al contrato de trabajo celebrado el 01 de octubre de 2018, la remuneración estaba compuesta por un sueldo base mensual de \$288.000, añadiéndose una gratificación legal con pago mensual de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 50 del Código del Trabajo y un bono de locomoción de \$20.000, de lo que resulta la cantidad de \$380.000.



Además, debe tenerse en consideración que en cuanto a la indemnización por años de servicios, siendo en este caso de dos años, el monto alcanza la cifra de \$760.000. Suma que deberá incrementarse de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo en la cantidad de \$380.000, que equivale al cincuenta por ciento de la indemnización por años de servicio.

Asimismo, en cuanto a la falta de aviso previo, siendo procedente en este caso, se fijará la indemnización en la cantidad de \$380.000.

DÉCIMO OCTAVO: Que, por otro lado, en lo que atañe al feriado demandado, considerando que no se ha justificado que el demandante haya hecho uso de su feriado los dos años que prestó servicios continuos, deberá pagarse a título de compensación por este rubro la cifra de \$380.000.

DÉCIMO NOVENO: Que, mención aparte, tratándose de la nulidad del despido, hay que decir que de la prueba de autos fluye que no se le han pagado al demandante durante los años 2017 y 2018 las cotizaciones correspondientes al seguro de cesantía, tal como cuenta el Certificado de Movimiento de Cuenta Individual por Cesantía de 13 de junio de 2019, remitido a este tribunal mediante el ordinario GO-No.4042/2019.

Ahora bien, la circunstancia de ser el trabajador pensionado parcial, no exime a la empleadora de efectuar esta cotización, quedando claramente asentado en esta causa que le fueron pagadas las cotizaciones de salud en Fonasa en el mismo período.

Por consiguiente, atento a lo preceptuado en el artículo 162 del código del ramo, en sus incisos 5 y 7, no



habiéndose acreditado el pago efectivo de las cotizaciones del seguro de cesantía del trabajador, necesariamente ha de acogerse la declaración de la nulidad del despido en la forma que prescribe la norma antes señalada, tal como se pasará a indicar en lo resolutive de este fallo.

VIGÉSIMO: Que, en cuanto a las costas, no habiendo sido absolutamente vencida la demandada, se le eximirá del pago de las costas de la causa.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 63, 159, 162, 163, 168, 172, 173 y 420 siguientes, 439 y siguientes, 496 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- QUE SE ACOGE la demanda de autos, promovida por Jaime Luis Eduardo Muñoz Mendoza en contra de Agrícola Valles Del Sur S.p.A, ambas partes ya individualizadas; en consecuencia, se declara que el despido de que fue objeto el actor con fecha 22 de diciembre de 2018, lo fue sin el cumplimiento de las formalidades legales, incausado y, por ello, injustificado, indebido e improcedente.

II.- Que, conforme a lo anterior, la demandada deberá pagar a la demandante los siguientes rubros:

- \$760.000 correspondiente a la indemnización por años de servicio.

- \$380.000 a título de indemnización sustitutiva de aviso previo.

- \$380.000 que corresponde al aumento del 50% de la indemnización por años de servicio según el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.



- \$380.000 por feriado legal correspondiente a los años 2017 y 2018.

III.- Que, asimismo, declarándose nulo el despido del trabajador, deberá la demandada pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre el despido y la fecha de convalidación del mismo en los términos previstos en los incisos 5 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo.

IV.- Que respecto de las sumas ordenadas pagar precedentemente deberán ser determinadas con las actualizaciones de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V.- Que cada parte asumirá sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-14-2019

RUC 19-4-0171599-4

Dictada por Claudio Alejandro Campos Carrasco, Juez Titular.



RPXXMKGXQR

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>