

RIT: O-7288-2017

RUC: 17-4-0069470-2

DEMANDANTE: Yonatan Eduardo Duarte Acevedo

DEMANDADO: Servicio Agrícola y Ganadero

PROCEDIMIENTO: Aplicación General

MATERIA: Demanda por reconocimiento laboral, declaración de igualdad de remuneraciones, despido indirecto, nulidad de despido y cobro de prestaciones.

Santiago, dieciocho de agosto de dos mil dieciocho.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que don **YONATAN EDUARDO DUARTE ACEVEDO**, con domicilio para estos efectos en Avenida Providencia N° 1650, oficina 1403, comuna de Providencia, interpone demanda en juicio ordinario del trabajo en contra del **SERVICIO AGRÍCOLA GANADERO**, en adelante SAG, organismo público, representado por su Director Nacional, don Ángel Sartori Arellano, ignora profesión, ambos con domicilio en Avda. Presidente Bulnes N° 2140, comuna de Santiago, en virtud de los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada, el 23 de enero de 2012, desempeñándose como Técnico Agropecuario, fiscalizando en plantas faenadoras: Rosario, El Milagro y San Vicente (Agrosuper), bajo subordinación y dependencia, percibiendo al término de su relación una remuneración ascendente a la suma de \$891.906.

Refiere que pese a su trayectoria en el SAG, en que prestó servicios en forma ininterrumpida, sujeto a subordinación y dependencia, cumpliendo con jornada de trabajo, en las dependencias de la demandada



o en los lugares que ésta le asignaba, y recibiendo diariamente órdenes de sus superiores jerárquicos, nunca se le reconocieron sus derechos laborales ni previsionales.

Indica que su jornada era controlada por marcaje de libro de asistencia, y posteriormente pasó a ser registrada mediante un control biométrico. Tenía derecho a 6 días administrativos, más 15 días de vacaciones pagadas.

Cumplía 9 horas de trabajo de lunes a jueves, y el día viernes 8 horas. En los casos de horas extras, éstas eran remuneradas con un valor inferior a la hora normal, lo cual consta de sus contratos de prestaciones de servicios.

Manifiesta que sus funciones eran en detalle las siguientes:

- Apoyo en las distintas funciones de los médicos veterinarios oficiales.

- Inspección en faena del producto (aves de corral para el consumo humano).

- Apoyo técnico en toma de muestras oficiales SAG.

- Cumplimiento de la Norma 117 dirigida a inspección de aves.

- Cumplimiento Normativa Internacionales HACCAP e ISO.

- Apoyo a médico veterinario oficial (MVO) en medidas de contingencias, para resguardar la inocuidad del producto.

- Verificar el cumplimiento de los distintos monitoreos realizados por el equipo SAC (sistema aseguramiento de calidad) de la Planta Faenadora San Vicente.

- Cumplimiento de turnos establecidos: Turno am desde las 05:15 hasta las 14:10, en revisión de aseo desde las 04:45 hasta 13:40; Turno pm desde las 13:45 hasta término de faena 24:00 o más si se extiende la producción.

- Apoyo a MVO en verificación de aseos operacionales y pre-operacionales.

- Disposición a trabajar festivos y domingos, si la empresa así lo requería.

- Asistencia a MVO en la certificación del producto para su posterior despacho a puerto.

- Verificación y cumplimiento de las GMP (buenas prácticas de manufactura).

- Verificación y cumplimiento de las SSOP (Procedimiento Operacional Estandarizado de Sanitizado).

- Verificación y cumplimiento de las SOP (Procedimiento Operativo Estandarizado).

Hace presente que presentó licencias consecutivas desde el mes de abril a octubre de 2017.

Agrega que con fecha 6 de noviembre de 2017, ejerció su derecho de auto despido, presentando la correspondiente carta a la Inspección del Trabajo y a su ex empleador.

En cuanto a la solicitud de declaración de igualdad en las remuneraciones, hace presente que un Técnico Agropecuario de Nivel Medio a contrata del Servicio Agrícola y Ganadero, percibe mensualmente una remuneración de \$891.906, en circunstancias que tal funcionario, desempeña las mismas funciones que desempeñó él y que por el solo hecho de que emitió boletas de honorarios y por tanto en su relación formal solo se le reconoció su contratación "a honorarios", su remuneración base ascendía a \$513.900.

Que no existe razón justificada para percibir una remuneración menor que sus compañeros a contrata que realizaban la misma labor, por lo que solicita al tribunal que declare que su remuneración debe ascender a \$891.906, para así dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, que consagra el principio de igualdad y no discriminación arbitraria en las remuneraciones.

Conforme a lo anterior, alega que, la demandada deberá pagar las diferencias de remuneraciones que mensualmente se generaron, por el menor monto que le era pagado por este concepto, en relación a lo que percibían sus compañeros de trabajo, que realizaban igual labor.

En cuanto a la acción de despido indirecto, sostiene que legalmente le corresponde al Servicio Agrícola y Ganadero la inspección y certificación de la fruta y productos agropecuarios, como consta en el artículo 3 letra m) de la ley N° 18.755.

Destaca que en el ámbito agropecuario y en específico en los relativo a los mataderos, la ley relevante es la ley N° 19.162, Ley de Carnes. A su vez, conforme al artículo 4 de la ley N° 20.358, corresponde al Servicio Agrícola y Ganadero fiscalizar y controlar la aplicación de la mencionada ley.

Hace presente que los objetivos de la Ley de Carnes se centran en: a) Regular todos los eslabones de la cadena de la carne que incidan en la calidad final del producto que llega al consumidor; b) Mejorar la transparencia en la comercialización de las carnes.

Para aplicar lo establecido por la ley y lograr sus objetivos, se han elaborado reglamentos y normas técnicas (del Instituto Nacional de Normalización, INN) que regulan las siguientes áreas: 1) Industria cárnica, mataderos y frigoríficos; 2) Establecimientos o industrias que, en cualquier forma o circunstancia, procesen, desposten o manipulen carne para la venta al por mayor y al detalle; 3) Medios de transporte de ganado y carne; 4) Refrigeración de las carnes; 5) Clasificación del ganado mayor y menor, tipificación de sus canales, el desposte y la denominación de los cortes básicos, según las normas contenidas en el reglamento respectivo.

Enfatiza que es parte del deber y obligación del SAG de certificar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sanitaria cárnica vigente, y para tal tarea requiere de técnico inspectores oficiales (TIO) a contrata durante



todo el año, esto debido a que la comercialización y exportación de carne es una labor que se desempeña durante todo el año.

Reitera que en el desempeño de sus labores cumplía con una jornada ordinaria de 45 horas semanales, con un máximo de 12 horas diarias.

Destaca que frente a los trabajadores de las plantas a la que se le destinaba, él era funcionario del SAG, y sus supervisores y/o superiores jerárquicos le impartían en forma diaria instrucciones para el desempeño de sus labores, así como, también ejercían una supervisión directa de sus labores, ya sea que estuviera en dependencias propias del SAG, como también en las dependencias de las plantas a las que le destinaban.

Sin perjuicio de lo anterior, asevera que su ex empleador desconoció todos sus derechos previsionales, al no dar cumplimiento a su obligación de declarar y pagar las cotizaciones de previsión y salud a que tenía derecho, en virtud de la naturaleza laboral de la relación existente entre las partes.

Asimismo, su ex empleador ha desconocido todos los derechos propios de una relación de carácter laboral, haciéndole trabajar extenuantes jornadas laborales, turnos que exceden lo máximo permitido por ley, sin descanso dominical, ni festivos, así como, ninguna previsión, ni derechos a la salud, durante toda la prestación de los servicios.

En virtud de lo anterior, declara que su ex empleador incurrió en incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, por lo que procede la indemnización por años de servicio, con el recargo del 50% conforme a lo dispuesto en la letra c) del artículo 168 y 171 ambos del Código del Trabajo. Como, a su vez, procede la declaración de nulidad del despido por el no pago de cotizaciones durante todo el período de su relación laboral.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 7, 8, 162, 168, 171 y siguientes del Código del Trabajo, solicita que se acoja la demanda en todas sus partes, declarando:

1.- Que prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para el Servicio Agrícola y Ganadero, en las dependencias de éste, desde el 23 de enero de 2012 y hasta el 6 de noviembre de 2017.

2.- Que conforme al principio de igualdad en las remuneraciones, debe declararse que su remuneración mensual ascendía a \$891.906, y que se le adeuda la diferencia de las últimas 6 remuneraciones ascendentes a \$2.268.036.

3.- Que procede al auto despido y que se incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empleador, y por lo tanto, se le adeudan las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización por años de servicio ascendente a \$4.459.530.-
- b) Recargo legal del 50%, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) y artículo 171, ambos del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$2.229.765.-
- c) Indemnización por pre aviso ascendente a \$891.906.-
- d) Feriado proporcional, por 19,25 días, por la suma de \$572.306.-
- e) Remuneraciones por licencias médicas no pagadas, desde el día 24 de abril al 3 de noviembre de 2017, por la suma de \$3.924.387.-
- f) Cotizaciones de previsión y salud, que en cada caso corresponden.
- g) Remuneraciones hasta que proceda la convalidación del despido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, teniendo presente como base de cálculo una remuneración de \$891.906.-
- h) Intereses y reajustes, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- i) Costas de la causa.

SEGUNDO: Que don Ricardo Sáez Navea, abogado, por el **SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO**, opone a la demanda las siguientes excepciones, y en subsidio, contesta la demanda de autos solicitando su total rechazo, con costas, en base a las siguientes consideraciones:

I. Excepción de Incompetencia Absoluta



Refiere que dicha excepción tiene una doble base, una independiente de la otra, consistente en:

A. DE ORDEN LEGAL: Dada por diversos cuerpos normativos que detalla en el presente escrito.

B. DE ORDEN CONTRACTUAL: Relativo a disposiciones señaladas en los mismos contratos suscritos por el demandante, que establecen el tribunal competente en la relación contractual que lo vinculó al SAG.

1.- Respecto al orden legal de la incompetencia

Su parte controvierte todos los hechos en que se funda la demanda, por cuanto jamás existió una relación laboral entre las partes, por la simple circunstancia que el demandante en las épocas que efectivamente prestó servicios para el SAG, lo hizo bajo la modalidad de honorarios a suma alzada, en conformidad al artículo 11 inciso 3° del Estatuto Administrativo, en relación con el artículo 7 letra m) de la Ley Orgánica del Servicio Agrícola y Ganadero, Ley N° 18.755.

Es así, que los contratos a honorarios, por expresa disposición del citado artículo 11, se rigen por las normas del Código Civil, particularmente, por las normas sobre arriendo de servicios inmateriales contenidas en el párrafo 9 del Título XXVI del Libro IV.

Por otra parte, el artículo 7 letra m) de la Ley N° 18.755, dispone como atribución del Director Nacional de SAG, el *“contratar, sobre la base de honorarios u otra forma de pago, con cargo a lo dispuesto a los recursos que para este fin se consulten en el presupuesto, con personas naturales, empresas e instituciones nacionales y extranjeras, públicas o privadas, para la prestación de servicios, ejecución de estudios investigaciones o trabajos relacionados con las actividades del Servicio”*.

Es por ello, que no es posible aplicar las normas del Código del Trabajo, en lo referente a las prestaciones y peticiones demandadas en autos, por cuanto ellas se contraponen absolutamente al régimen

contenido en el contrato a honorarios y en el Código Civil, al cual debe remitirse la regulación del contrato por expreso reenvío del Estatuto Administrativo.

De esta forma, insiste que en esta litis no es aplicable el Código del Trabajo, pues como lo indica el artículo 420 letra a) del citado Código, son de competencia de los juzgados de letras del trabajo: *“las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral”*; y en este caso no se trata de un asunto entre un empleador y un trabajador.

Por otra parte, sostiene que no sólo los argumentos de orden legal esgrimidos precedentemente, sustentan la incompetencia del tribunal para conocer del presente juicio, sino que también el principio de juridicidad o legalidad consagrado en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República.

Lo anterior, por cuanto es el principio de juridicidad el que determina la forma en que el Estado contrata al personal de sus servicios, encontrándose obligado a cumplir con la normativa vigente, por lo que no basta con que un órgano de la Administración tenga la facultad otorgada por ley, para contratar a su personal por las normas del Código del Trabajo, sino que, además, debe contar con recursos financieros expresamente otorgados para ese ítem, en la Ley de Presupuesto del Año Fiscal respectivo, lo que se denomina el principio de la legalidad del gasto.

2.- Respecto al orden contractual de la incompetencia

Al respecto señala, que el último de los contratos que el actor suscribió con el SAG, indica, en su cláusula 8°, lo siguiente:

“Leído este documento, las partes manifiestan su conformidad con todas y cada una de las cláusulas y condiciones establecidas en el presente

contrato y para constancia lo firman en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando un ejemplar en poder del prestador y un ejemplar en poder del S.A.G., dejando constancia que para todos los efectos legales derivados del presente contrato, las partes fijan su domicilio en la comuna y ciudad de Santiago, sometiendo su competencia ante los juzgados civiles sometidos a la jurisdicción de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago”.

II. En subsidio, excepción de falta de legitimidad activa del demandante en esta materia.

En subsidio, opone la excepción de falta de legitimación activa del demandante, en razón de sus propias declaraciones señaladas en su demanda.

En efecto, el demandante acciona en calidad de trabajador del SAG, y solicita se declare la procedencia de su despido indirecto, sin que de forma previa haya solicitado el reconocimiento de la relación laboral, por lo que no cumple con un requisito básico para interponer su demanda, cual es el de tener la calidad de trabajador del SAG, o que se le haya reconocido tal calidad por sentencia ejecutoriada, cosa que no ha ocurrido, por lo que no se cumple un presupuesto de validez en la relación jurídica procesal.

III. En subsidio, excepción de falta de legitimidad pasiva del SAG en esta materia

En subsidio de la anterior, reitera que el SAG carece de aptitud legal para ser parte de este juicio, debido a que el demandante no cuenta con la calidad jurídica de trabajador, por lo que malamente puede pretender calificar el término de su contratación como un auto despido.

IV. En subsidio, excepción de prescripción parcial.

Al respecto destaca, que conforme a lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, los derechos regidos por el Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles y las

acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere el Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Como consecuencia de lo anterior, si el actor estimaba que la verdadera naturaleza jurídica de su relación con el SAG correspondía a una relación regida por el Código del Trabajo y no por las reglas de los respectivos “Contratos a Honorarios”, a partir del término de cada uno de estos contratos comenzaron a correr los plazos de prescripción de seis meses, o en subsidio de dos años, para reclamar de dichas supuestas anomalías.

V. En subsidio, excepción de pago parcial de lo demandado.

En subsidio, su parte interpone la excepción de pago parcial respecto del feriado legal y proporcional.

Lo anterior, por cuanto el actor hizo uso del feriado legal/proporcional del período 2016 y 2017, en razón que de acuerdo al propio contrato de prestación de servicios que suscribió, él tenía derecho a dicho beneficio e hizo uso de tales feriados, no correspondiendo que el SAG deba nuevamente pagar dicha prestación.

A mayor abundamiento, el actor hizo uso de días de permiso administrativo, derecho que también le es reconocido en su propio contrato de honorarios.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en las normas legales citadas, solicita se tenga por interpuesta las referidas excepciones, una en subsidio de la otra, y se las acoja, todo ello con costas.

VI. En cuanto al fondo de la demanda.

A. Falta de legitimidad activa del demandante

Su parte vuelve a interponer la excepción de falta de legitimación activa del demandante, en base a los mismos argumentos antes expuestos, los que pide se tengan por reproducidos.

B. Controversia de los hechos

Asimismo su parte controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que expresamente reconoce en esta contestación.

C. Ausencia de vínculo laboral

Al respecto sostiene, que los presupuestos básicos en los cuales descansa la demanda son incorrectos, por cuanto jamás ha existido relación laboral alguna entre el actor y el SAG.

La relación del actor con el SAG deriva de un contrato de prestación de servicios transitorios, vínculo que terminó el 6 de noviembre de 2017, por renuncia voluntaria, y no por despido indirecto, como pretende hacer creer el demandante.

El demandante hizo uso de su derecho a poner término anticipado a su contrato de prestación de servicios a honorarios, y lo hizo por escrito. En consecuencia, el contrato del actor terminó por renuncia voluntaria, y en la forma establecida en el mismo documento.

D. La relación entre el demandante y la Administración Pública se rige por normas de derecho público y orden público que excluyen la aplicación de las normas laborales.

En efecto, sostiene que el SAG celebró con el actor sucesivos contratos de honorarios a suma alzada, en uso de las facultades que le confiere el artículo 11 del Estatuto Administrativo.

Dentro de los derechos y obligaciones que establecen dichos contratos, no se contemplan las prestaciones laborales establecidas en el Código del Trabajo, que el actor pretende en esta demanda.

Es por ello, que la calificación de “despido indirecto” aparece totalmente impropia, por cuanto no existe ese término en una vinculación entre un servicio público y un particular, sobre la base de un contrato a honorarios.

E. El régimen de “Terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”, que contempla el Código del Trabajo es inconciliable e

inaplicable a los funcionarios públicos y al personal vinculado a la Administración Pública por el régimen de honorarios.

Sostiene que, el sistema contemplado en el título V del libro I del Código del Trabajo, artículos 159 a 178, es inaplicable al actor, ya que la normativa de derecho administrativo funcionario no contempla los beneficios de tal título del Código del Trabajo.

El régimen de terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, previsto en el Código del Trabajo tiene características que lo diferencian y distancian radicalmente del régimen del cese de servicios del personal del sector público.

En tal sentido, la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 171 del mismo Código, no está regulada ni incorporada, de ninguna manera, al régimen de cesación de servicios que consagra el Estatuto Administrativo.

F. El contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada terminó por renuncia voluntaria, conforme a los términos expresamente establecidos en éste.

Es del caso, que el contrato de prestación de servicios del actor terminó por renuncia voluntaria, y no por despido indirecto, debido a incumplimientos graves de las estipulaciones que establece el contrato.

G. Improcedencia de la igualdad de remuneraciones

Los contratos a honorarios libremente suscritos por el demandante, establecen que el pago sería por hora efectiva de prestación de servicios, por lo que cada mes el monto a pagar variaba, de acuerdo a las que horas de servicios prestadas.

Por tanto, no se trata del mismo caso que un funcionario a contrata del SAG, por lo que no se aplica el principio de igualdad en las remuneraciones.



Además, el demandante parte de una premisa errada, consistente en que desempeñaría las mismas funciones que un funcionario a contrata del SAG.

Lo anterior no es efectivo, por cuanto él estaba contratado para un programa específico del SAG, en virtud de un Convenio con el Ministerio de Salud, no siendo función propia del servicio las actividades desarrolladas por el demandante, ya que responde a una delegación de facultades del citado ministerio al servicio, ya que la fiscalización de carnes para consumo humano es competencia del Ministerio de Salud. Es decir, es un programa temporal cuya vigencia depende de la duración del convenio.

Además, el personal a honorarios a suma alzada no tiene responsabilidad administrativa, por lo que no pueden ser sometidos a investigación sumaria o sumario administrativo, no pudiendo, por tanto, ser sometido a las medidas disciplinarias establecidas en el Título V del Estatuto Administrativo, Ley N°18.834, a diferencia del personal de planta y a contrata.

Asimismo, agrega que, los honorarios no se encuentran sometidos a evaluación periódica, ni tienen exclusividad en la prestación de servicios.

En síntesis, alude, no puede pretender el demandante homologarse a remuneraciones percibidas por personal de planta o a contrata, ya que las funciones que desempeñan son distintas. Además, los fondos que dispone la Ley de Presupuesto para su contratación provienen de ítems presupuestarios diferentes.

H. Especificidad de las funciones desarrolladas

Las funciones desarrolladas por el actor dicen relación con el apoyo al Programa de Desarrollo Ganadero, en donde se incluye la inspección médica veterinaria en faenadoras de carne para consumo nacional, por tanto se trata de funciones específicas.

I. Improcedencia legal de las pretensiones indemnizatorias demandadas



Las pretensiones solicitadas por el demandante son de 2 clases: las primeras son de origen indemnizatorio (indemnizaciones por años de servicios y aviso previo), las segundas de índole previsional.

Es del caso, que ninguna de estas prestaciones puede ser pretendida por el demandante, dada la naturaleza jurídica de su vinculación con el Estado, la que en ningún caso es capaz de generar el cobro de dichas sumas de dinero.

J. Pago parcial

En subsidio y para el caso que se estime que hay relación laboral entre las partes, hace presente que el demandante hizo uso de permisos pagados e incluso de vacaciones, en los periodos 2016 y 2017.

K. Improcedencia de la aplicación de la sanción del artículo 171 del Código del Trabajo y pago de cotizaciones previsionales para casos como el sub-lite en que se discute la existencia de una relación laboral.

La sanción establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo y las cotizaciones impetradas son improcedentes, en casos en que se discute entre las partes la existencia de un vínculo laboral.

En estos casos, la existencia de una relación de naturaleza laboral nacería solo de la sentencia que acoge una demanda de esta naturaleza. Por lo que la obligación de enterar cotizaciones previsionales, sólo podría exigirse a partir del inicio de la relación laboral ya declarada, jamás con anterioridad.

Por lo demás esta sanción legal exige que el demandado éste en pleno conocimiento de la naturaleza jurídica del vínculo que lo une con el demandante.

L. Pretensión del demandante.

En síntesis, no procede ninguna de los conceptos reclamados en la demanda por improcedentes.

En cuanto a los reajustes e intereses, señala que estos también son improcedentes. En subsidio, los reajustes solo podrán calcularse a partir de

la ejecutoriedad del fallo que declara la existencia de la relación laboral, no siendo aplicable la ley N° 17.322.

En cuanto a las costas, señala que el SAG goza de privilegio de pobreza, de acuerdo a la Ley N° 18.755.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, y demás normas citadas, solicita que la demanda en definitiva sea rechazada en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria la parte demandante evacuó el traslado respecto de las excepciones de incompetencia absoluta del tribunal, de falta de legitimidad pasiva, de prescripción parcial y de pago parcial, quedando la resolución de los mismos para sentencia definitiva.

Se efectuó el llamado a las partes a conciliación, sin resultado positivo.

A su vez, se estableció como hecho no controvertido que el actor prestó servicios para la demandada, mediante la suscripción de contratos a honorarios.

En cambio se fijaron como hechos a probar:

1. Efectividad que los servicios prestados por el actor, lo fueron en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo; en la afirmativa, fecha de inicio, funciones desempeñadas por el actor, remuneración, jornada de trabajo, fecha y antecedentes del término de la misma.

2. Efectividad de proceder el pago de las prestaciones que reclama el actor, en la afirmativa, período y monto.

CUARTO: Que en audiencia de juicio la parte demandante rindió las siguientes pruebas:

a) Documental

Consistente en la incorporación mediante lectura resumida de los siguientes documentos:



1. 65 Boletas electrónicas de honorarios por el período comprendido entre febrero de 2012 hasta mayo de 2017, ambos meses inclusive.

2. Contrato de prestación de servicios a honorarios a suma alzada, de las siguientes fechas: 01 de septiembre de 2012, 01 de enero de 2013, 01 de enero de 2014, 01 de enero de 2015, 26 de enero de 2016 y 25 de enero de 2017.

3. Carta de despido indirecto enviada a la Inspección del Trabajo, de fecha 06 de noviembre de 2017.

4. Carta de despido indirecto enviada al domicilio del Servicio Agrícola y Ganadero de fecha 10 de octubre de 2017.

5. Copia del comprobante de Correos de Chile, de envió de carta de despido indirecto, enviada al domicilio del Servicio Agrícola y Ganadero con fecha 06 de noviembre de 2017.

6. Dos certificados de antigüedad de fechas 23 de mayo de 2017 y 18 de agosto de 2015.

7. Ocho licencias médicas con los siguientes números: 53265733, 53756323, 53489334, 53756292, 54445319, 54446170, 54446845 y 54775488.

8. Certificado psicológico de fecha 02 de junio de 2017.

9. Correo electrónico, con el tema resultados concurso TIO, El Milagro Fijo, de fecha 04 de junio de 2012.

10. Copia de la credencial de identificación como fiscalizador del SAG.

11. Dos informes tutoría personal exportaciones pecuarias de fechas 15 de febrero y 28 de junio, ambos del años 2012.

12. Dotación de contrata de trabajadores del SAG, Ley de Transparencia.

b) Confesional

Consistente en la declaración, previo juramento o promesa de decir verdad, de don Juan Rodrigo Sotomayor Cabrera, en representación del



SAG, cuya absolución de posiciones quedó íntegramente registrada en audio.

c) Testimonial

Consistente en las declaraciones, previo juramento o promesa de decir verdad, de los testigos Carla Alejandra González Becerra y Sebastián Jesús Barahona Retamales, cuyos testimonios fueron íntegramente registrados en audio.

d) Exhibición de documentos

Consistente en la exhibición por parte de la contraria de los siguientes documentos:

1. Copia del Reglamento Interno del Servicio Agrícola y Ganadero.
2. Registro de asistencia por el período de los últimos dos años de prestación de servicios.
3. Los contratos de prestación de servicios que se celebraron durante la vigencia de la prestación de los servicios, esto es, por el período comprendido entre enero del 2012, y hasta el término de la misma, ocurrido el pasado 06 de noviembre de 2017.

QUINTO: Que en la misma audiencia de juicio la parte demandada rindió las siguientes pruebas:

a) Documental:

Consistente en la incorporación mediante lectura resumida de los siguientes documentos:

Resoluciones:

1. R.E. 235, de fecha 1 de febrero de 2012, que aprueba contrato, más contrato.
2. R.E. 855, de fecha 24 mayo 2012, que aprueba contrato, más contrato.
3. R.E. 1556, de fecha 3 de octubre de 2012, que aprueba contrato, más contrato.



4. R.E. 170, de fecha 18 de enero de 2013, que aprueba contrato, más contrato.

5. R.E. 1461, de fecha 26 de julio de 2013, que aprueba modificación de contrato.

6. R.E. 161, de fecha 15 de enero de 2014, que aprueba contrato, más contrato.

7. R.E. 1449, de fecha 7 de agosto de 2014, que aprueba modificación de contrato.

8. R.E. 131, de fecha 29 de enero de 2015, que aprueba contrato, más contrato.

9. R.E. 200, de fecha 9 de febrero de 2015, que aprueba modificación de contrato.

10. R.E. 467, de fecha 30 de marzo de 2015, que aprueba modificación de contrato.

11. R.E. 657, de fecha 6 de mayo de 2015, que aprueba modificación de contrato.

12. R.E. 1541, de fecha 5 de octubre de 2015, que aprueba modificación de contrato.

13. R.E. 72, de fecha 29 de enero de 2016, que aprueba contrato, más contrato.

14. R. Afecta 365, de fecha 3 de noviembre de 2016, que aprueba modificación de contrato.

15. Contrato de fecha 25 de enero de 2017.

16. Solicitudes de permiso y vacaciones del demandante de los años 2016-2017.

17. Planilla con las licencias médicas presentadas por el demandante.

b) Confesional

Consistente en la declaración, previo juramento o promesa de decir verdad, del demandante Yonatan Duarte Acevedo, cuya absolución de posiciones quedó íntegramente registrada en audio.

c) Testimonial

Consistente en las declaraciones, previo juramento o promesa de decir verdad de los testigos Igor Pérez Pinar y Rodrigo Barra Orellana, cuyos testimonios fueron íntegramente registrados en audio.

d) Exhibición de documentos

Consistente en la exhibición por parte de la contraria de los siguientes documentos:

1. Boletas de honorarios correlativas del demandante, desde enero de 2012 hasta noviembre de 2017.

SEXTO: Que en cuanto a la excepción de incompetencia del tribunal, la parte demandante al contestar el traslado conferido en audiencia preparatoria, solicitó el rechazo de la misma, atendido lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, en relación con los artículos 7 y 8 del mismo código, y lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 18.755.

En efecto, dicha parte señaló que en virtud del principio de primacía de la realidad, la verdadera naturaleza de la relación habida entre las partes era laboral y no civil, y así debía determinarse, siendo el tribunal competente para hacerlo el Juzgado de Letras del Trabajo..

SEPTIMO: Que, cabe tener presente, que conforme a la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema contenida en recurso de unificación de jurisprudencia, Rol Ingreso Corte N° 4.444-2014, el ejercicio de la jurisdicción importa precisar, las normas en las que se enmarcan los servicios prestados por el actor, correspondiendo al juez de la causa determinar si se trata de una relación de naturaleza laboral - regida por el Código del Trabajo - o de índole civil - regida por el Código Civil- como arrendamiento de servicios inmateriales.



Que, por otra parte, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.755, ley que establece las normas sobre el Servicio Agrícola Ganadero (SAG), en su artículo 7, el Director del Servicio está facultado, entre otras atribuciones, a: *“l) Designar al personal de planta y contratar al que sea necesario, con cargo a los fondos previstos al efecto en el presupuesto. Asimismo, podrá contratar, transitoriamente y a honorarios, la prestación de servicios profesionales, técnicos y de expertos, como también a trabajadores, siempre y cuando se trate de funciones o trabajos que no sea posible realizar con el personal de planta. Los contratos de estas personas se regirán exclusivamente por las normas del Código Civil o del Código del Trabajo, según sea el caso.”*

Es por ello, que estando facultado el SAG, por intermedio de su Director, a celebrar contratos de prestación de servicios a honorarios, así como contratos de trabajo, el Juez de Letras del Trabajo es el juez competente para determinar si lo celebrado entre las partes fue un contrato de trabajo, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, y en ese caso asignarle las consecuencias jurídicas correspondientes a dicha relación.

Por otra parte, en la función de determinar si lo celebrado entre las partes fue un contrato de trabajo o un contrato de índole civil, el Juez de Letras del Trabajo debe aplicar el principio de primacía de la realidad, y estar más a lo ocurrido en el terreno de los hechos, que a los documentos suscritos por las partes.

Lo expuesto basta para rechazar la excepción de incompetencia absoluta del tribunal opuesta por la demandada, basada tanto en alegaciones de orden legal como contractual.

OCTAVO: Que respecto de las excepciones de falta de legitimidad activa y pasiva opuestas por la demandada, la parte demandante al



contestar el traslado conferido en audiencia preparatoria, solicitó el rechazo de éstas, atendido que determinar si el actor era trabajador y el SAG empleador, correspondía a una cuestión de fondo, que el juez debía determinar al momento de dictar la sentencia.

NOVENO: Que en relación con estas excepciones, cabe considerar, que a diferencia de lo sostenido por la parte demandada, no es necesario que al actor se le haya reconocido su calidad de trabajador del SAG, por sentencia ejecutoriada, para interponer la presente acción.

En efecto, la demanda interpuesta tiene por objeto, entre otras cosas, el reconocimiento de relación laboral, precisamente, porque la demandada la controvierte, por tanto carece de lógica exigir como presupuesto de validez de la acción, que el actor ostente la calidad de trabajador antes de entablar la acción correspondiente, pues dilucidar si éste tiene o no la referida calidad, es algo que efectivamente se determina al momento de la sentencia, como parte del análisis de los requisitos de procedencia de las acciones entabladas.

En virtud de lo expuesto y teniendo presente que las referidas excepciones se han opuesto como de previo y especial pronunciamiento, se rechazarán éstas.

DÉCIMO: Que en cuanto a la excepción de prescripción parcial, la parte demandante al contestar el traslado conferido en audiencia preparatoria, solicitó el rechazo de la misma, atendido que la demanda se funda en la existencia de una relación laboral continua, desde el 23 de enero de 2012 al 6 de noviembre de 2017, por lo que en ese contexto la referida excepción es improcedente.

UNDÉCIMO: Que, sin embargo, la parte demandante opone la referida excepción como de previo y especial pronunciamiento, en circunstancias que no es posible resolverla sin entrar al fondo de la demanda, esto es, sin determinar previamente la naturaleza jurídica de los contratos celebrados entre las partes, y sin determinar si existe o no

continuidad en la prestación de los servicios del actor, razón por la cual se rechazará ésta.

DUODÉCIMO: Que en relación con la excepción de pago parcial, la parte demandante al contestar el traslado conferido en audiencia preparatoria, solicitó el rechazo de ésta, fundado en que su parte desconoce cualquier pago efectuado por la demandada a título de feriado proporcional.

DÉCIMO TERCERO: Que nuevamente, tratándose la excepción opuesta de una excepción de previo y especial pronunciamiento, y teniendo en cuenta que no es posible resolverla sin entrar al fondo del asunto, como se señalara precedentemente, se rechazará ésta.

DÉCIMO CUARTO: Que en cuanto al fondo de las acciones entabladas, lo primero a determinar, es la existencia o no de relación laboral entre las partes, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, ya que de ello dependen la procedencia de todas ellas.

Es del caso, que conforme a la definición establecida en el citado artículo, *“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.”*

De la anterior se desprende, que los requisitos esenciales de una relación laboral son los siguientes: a) La prestación de servicios personales efectuada por el trabajador en beneficio del empleador; b) El pago de una remuneración como contraprestación a los servicios efectuados; c) El vínculo de subordinación y dependencia entre ambos.

Que en cuanto al primer requisito, de los distintos contratos a honorarios suscritos entre las partes, y acompañados por la parte demandada, consta que el actor prestó servicios personales para la demandada como Técnico, para realizar labores de inspección para la



exportación de productos pecuarios, por lo que concurre el primero de los presupuestos de relación laboral.

No obstante, los referidos servicios no son de aquellos que por su naturaleza, supongan, necesariamente, la existencia de relación laboral, por lo que para determinar si estos fueron prestados bajo vínculo de subordinación y dependencia, deben analizarse los restantes requisitos propios de una relación laboral.

Ello, por cuanto este requisito puede ser común a otro tipo de contratos, como los contratos de arrendamiento de servicios inmateriales, de naturaleza civil.

Que en cuanto al segundo requisito, cabe destacar, que también se encuentra acreditado mediante la incorporación de las 65 boletas de honorarios extendidas por el actor al SAG, que por los servicios que prestaba el actor, éste percibía una determinada suma de dinero, como pago o contraprestación, por lo que también concurre el segundo de los requisitos de una relación laboral.

Sin embargo, este segundo requisito tampoco denota, de por sí, la existencia de relación laboral entre las partes, pues éste también puede ser común a los contratos de arrendamiento de servicios inmateriales.

Es por ello, que lo que distingue propiamente a una relación laboral de una relación civil, es el vínculo de subordinación y dependencia.

Al respecto la Dirección del Trabajo, en el Dictamen Ordinario N°4740/202, del año 2003, ha señalado que la subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como: a) Continuidad de los servicios prestados; b) Obligación de asistencia del trabajador; c) Cumplimiento de un horario de trabajo; d) Supervigilancia en el desempeño de las funciones; e) Sujeción a instrucciones y controles de diversa índole, principalmente acerca de la forma y oportunidad en la ejecución de los servicios, así como el deber del trabajador de acatar y obedecerlas.



DÉCIMO QUINTO: Que corresponde determinar, entonces, si en la especie concurren las manifestaciones concretas del vínculo de subordinación o dependencia, o por el contrario, éstas no concurren.

a) Continuidad en la prestación de los servicios.

Que respecto de este primer punto, mediante los contratos de prestación a honorarios y las resoluciones que los aprueban, así como los dos certificados de antigüedad incorporados al juicio, se tiene por acreditado que el actor prestó servicios personales para el SAG, según el siguiente detalle:

1. Desde el 23 de enero de 2012 al 30 de abril de 2012.
2. Desde el 15 de mayo de 2012 al 30 de agosto de 2012.
3. Desde el 1 de septiembre de 2012 al 31 de diciembre de 2012.
4. Desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013.
5. Desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014.
6. Desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015.
7. Desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016.
8. Desde el 1 de enero de 2017 al 6 de noviembre de 2017.

De lo expuesto se concluye que existió prestación de servicios continua entre las partes, el 23 de enero de 2012 y el 6 de noviembre de 2017.

Lo anterior demuestra, que los servicios prestados por el actor no eran transitorios sino permanentes, cuestión que no se condice con la prestación de servicios a honorarios.

En razón de lo anterior, concurre esta manifestación de laboralidad.

b) Obligación de asistencia al trabajo y de cumplimiento de horarios.

Que respecto de este segundo punto, consta lo señalado en los mismos contratos de prestación de servicios firmados por las partes, los cuales contemplan, entre las obligaciones, la siguiente cláusula tipo:

“a) Cumplir una jornada laboral de hasta 180 horas mensuales, con un tope diario de 12 horas, debiendo adscribirse al sistema de control de



asistencia de la sede en que preste sus servicios. Los días ausentes no serán cancelados por el servicio.”

Lo anterior, fue corroborado por el testimonio de Carla González y Sebastián Barahona, quienes coinciden en que se les controlaba la asistencia, primero con un libro, luego con un tarjetero y más adelante con un registro biométrico. También coinciden en que si se ausentaban tenían que justificar esas ausencias, porque si no, no les pagaban el día y además corrían el riesgo que el SAG pusiera término al contrato

Es por lo expuesto que se concluye, que el actor tenía obligación de asistencia y de cumplimiento de horarios, por lo que concurre esta segunda manifestación de laboralidad.

c) Supervigilancia en el desempeño de las funciones.

Que respecto de este tercer punto, consta lo señalado en los contratos de honorarios firmados entre las partes, los cuales contienen la siguiente cláusula tipo:

“CUARTO: El SAG A través del/la Jefe/a de Oficina SAG Rancagua, tendrá derecho a supervisar el desempeño de funciones y actividades del/la prestador/a, dándole por escrito o de manera verbal, las instrucciones que estime pertinentes, a fin de que su trabajo se ajuste a lo establecido en este contrato”.

En virtud de lo anterior, se tiene por establecido que los servicios prestados por el actor estaban sujetos a supervigilancia, en concreto al control del Jefe de Oficina SAG Rancagua, por lo que concurre esta tercera manifestación de laboralidad.

d) Sujeción a instrucciones y controles de diversa índole.

Que respecto de este cuarto punto, consta lo indicado en la cláusula antes citada, la que denota que el actor podía recibir instrucciones tanto verbales como por escrito del Jefe de la Oficina SAG Rancagua.



A su vez, ello coincide con lo declarado por los testigos Carla González y Sebastián Barahona, quienes estaban contestes en que en las plantas faenadoras, los técnicos a honorarios del SAG eran supervisados en cada momento por el jefe del equipo, y por el médico veterinario que formaba parte del mismo.

En virtud de lo expuesto se concluye, que también concurre esta cuarta manifestación de laboralidad.

DÉCIMO SEXTO: Que por las consideraciones antes expuestas se concluye que existió vínculo de subordinación y dependencia entre las partes, lo que unido a la prestación de servicios personales y a la remuneración, permite establecer que existió relación laboral entre las partes, al concurrir todos y cada uno de los elementos que la conforman, establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo.

Lo anterior, es sin perjuicio que las partes hayan suscrito diversos contratos de prestación de servicios a honorarios, pues conforme al artículo 5 del Código del Trabajo, los derechos establecidos en el Código del Trabajo son irrenunciables mientras subsista la relación laboral.

Es por ello, que habiéndose acreditado la existencia de relación laboral no escriturada entre las partes, corresponde la aplicación de lo dispuesto en el artículo 9 inciso cuarto del Código del Trabajo, razón por la cual se presumirán como efectivas las estipulaciones del contrato indicadas por el trabajador.

En consecuencia, se presume como efectivo que los servicios para los cuales fue contratado el actor eran los de Técnico Agropecuario, de la oficina del SAG Rancagua, servicios que debía prestar en las faenadoras que la demandada le asignara.

A su vez, se presume como efectivo que la jornada laboral del actor era de 180 horas mensuales, con un máximo de 12 horas diarias, de acuerdo a los turnos que se le asignaban, turnos de mañana o de tarde.

Finalmente se presume como efectivo, que por los servicios prestados por el actor, éste percibía una remuneración mensual de \$513.900.-

DÉCIMO SÉPTIMO: Que en cuanto a la demanda declarativa de igualdad de remuneraciones, cabe tener presente, que para poder dar acceso a ella la parte demandante debe acreditar que las funciones realizadas por el actor eran las mismas que las realizadas por un Técnico Agropecuario de Nivel Medio a contrata del SAG, ya que el aforismo aplicable en la especie es “a igual función, igual remuneración”.

Que, sin embargo, para acreditar los presupuestos de esta demanda, el actor acompañó al juicio solo la dotación de contrata de trabajadores del SAG, obtenida por ley de transparencia.

Que dicha prueba solo sirve para acreditar cual es la remuneración de un Técnico Agropecuario de Nivel Medio a contrata del SAG, pero nada aporta en cuanto a las funciones que realiza.

Por otra parte, consta que si bien el actor tenía una jornada mensual de 180 horas con tope de 12 horas diarias, se le pagaba por la cantidad de horas realizadas, por lo que su remuneración mensual era siempre variable, caso muy distinto al de un funcionario a contrata del SAG.

Asimismo de los testimonios de los propios testigos del demandante, consta que si la empresa faenadora debía cerrar un día determinado, por cualquier motivo, el equipo del SAG se podía retirar, caso en el cual el actor no tenía que dirigirse a las oficinas del SAG, podía irse a su domicilio.

Es por las razones expuestas que se rechazará la demanda declarativa de igualdad de remuneraciones, por no darse los supuestos establecidos para ella.

DÉCIMO OCTAVO: Que en cuanto al término de los servicios del actor, consta la carta de despido indirecto dirigida por éste al Servicio Agrícola y Ganadero con fecha 6 de noviembre de 2017, así como el



comprobante de envío de la misma por carta certificada de Correos de Chile, de igual fecha.

A su vez, consta carta de despido indirecto dirigida a la Inspección del Trabajo, con timbre de recepción por parte de la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua, de fecha 6 de noviembre de 2016.

Mediante dichos documentos se acredita que el actor dio cumplimiento a las formalidades legales del auto despido, establecidas en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Por otra parte, de la carta de auto despido dirigida al SAG consta que el actor invoca como causal el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 171 del mismo cuerpo legal.

En cuanto a los incumplimientos imputados en la carta de despido indirecto, cabe destacar, que estos son los siguientes:

1.- No haberle escriturado el contrato de trabajo dentro del plazo de 15 días hábiles de iniciada la relación laboral, conforme se estipula en el artículo 9 del Código del Trabajo.

2.- No haberle pagado íntegra su remuneración, al no percibir el pago de sueldo base y horas extras en relación a lo pagado a trabajadores que realizaban las mismas funciones, artículo 62 bis del Código del Trabajo.

3.- No haber declarado ni pagado las cotizaciones de seguridad social, salud, previsional y de cesantía, durante toda la relación laboral.

4.- No haberle concedido descanso durante la jornada.

5.- No haber recepcionado, tramitado y gestionado el pago de las licencias médicas en los últimos doce meses.

DÉCIMO NOVENO: Que respecto de los incumplimientos contractuales imputados por el actor en la carta de auto despido, cabe indicar lo siguiente:

Respecto del primer incumplimiento, cabe tener presente, que habiéndose establecido la existencia de relación laboral entre las partes,



entre el 23 de enero de 2012 y el 6 de noviembre de 2017, correspondía a la parte demandada haber acreditado el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 9 del Código del Trabajo, en lo que dice relación con la escrituración del contrato de trabajo, dentro del plazo de 15 días, cuestión que no hizo, por lo que concurre este incumplimiento.

Respecto del segundo incumplimiento, cabe destacar, que no habiéndose establecido la infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo, no existe incumplimiento contractual.

Respecto del tercer incumplimiento, habiendo desconocido la demandada la calidad de trabajador del actor, ésta no declaró ni pagó monto alguno por concepto de cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante el período en que el actor prestó servicios, lo que constituye un incumplimiento.

Respecto del cuarto incumplimiento, cabe considerar, que de acuerdo a lo expuesto en la demanda y lo ratificado por los testigos, Carla González y Sebastián Barahona, el trabajo en las plantas faenadoras se realizaba por turnos de mañana o tarde.

Es así, que había un primer turno de 05:15 a 14:10; un segundo turno de 04:45 a 13:40 horas; y un tercer turno de 13:45 a 24:00 horas. Dichos turnos no contemplaban descanso para colación, no siendo el trabajo del actor de aquellos que deban realizarse de forma continua y sin descanso, por lo que existe incumplimiento.

Respecto del quinto incumplimiento, habiéndose establecido relación laboral entre las partes, entre el 23 de enero de 2012 y el 6 de noviembre de 2017, correspondía a la parte demandada haber recepcionado, tramitado y gestionado el pago de las licencias médicas del actor, cuestión que no hizo.

En efecto, los contratos de prestación de servicios del actor contemplan una cláusula tipo del siguiente tenor: "*Derecho a ausentarse,*



haciendo uso de licencias médicas. El subsidio por concepto de licencias médicas, de cualquier tipo, no será pagado por el Servicio.”

Lo anterior constituye un incumplimiento contractual a las obligaciones que impone el contrato de trabajo al empleador.

VIGÉSIMO: Que los cuatro incumplimientos acreditados en el juicio, bastan por sí solos para configurar la causal de auto despido invocada.

Lo anterior, porque se trata de incumplimientos a obligaciones esenciales del contrato de trabajo, por lo que no pueden sino calificarse de incumplimientos graves.

En virtud de lo razonado se acogerá la acción de despido indirecto y con ello, lo reclamado a título de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo legal del 50% sobre esta última indemnización, conforme a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Que para los efectos del pago de las indemnizaciones antes indicadas, se tendrá como última remuneración mensual del actor la suma de \$513.900, que es la remuneración acreditada en el juicio.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en cambio, no se acogerá la acción de nulidad de despido, pese a haberse acreditado que el actor no pago las cotizaciones previsionales y de seguridad social del actor por todo el período trabajado, atendido exclusivamente la jurisprudencia reiterada de la Excm. Corte Suprema sobre la materia, la cual sostiene que *“la declaración de la nulidad pedida se sustenta en la existencia de un empleador que procedió a retener de la remuneración de su dependiente la parte correspondiente a las cotizaciones previsionales y no las enteró ante los organismos pertinentes, tratándose por lo demás, de dineros de exclusiva propiedad del primero y siendo el segundo, un mero retenedor”* (sentencia rol N° 4712010 de 13 de mayo de 2010).

Es así, que habiéndose determinado la existencia de relación laboral en la presente sentencia, y por tanto, no habiendo retenido el SAG dineros del actor a título de cotizaciones previsionales y de seguridad social, se rechazará la aplicación de la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, por improcedente.

No obstante, habiéndose establecido la existencia de relación laboral entre el 23 de enero de 2012 y el 6 de noviembre de 2017, se acogerá la acción de cobro de cotizaciones previsionales y de seguridad social del actor por dicho período, debiendo notificarse a las instituciones de seguridad social en que se encuentra afiliado, a fin de que inicien el cobro ejecutivo de las mismas.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que en cuanto a lo demandado por concepto de proporcional, cabe considerar, que habiéndose acreditado la existencia de relación laboral entre las partes, desde el 23 de enero de 2012 y el 6 de noviembre de 2017, correspondía a la demandada acreditar la compensación de feriado proporcional por el período 23 de enero de 2017 y 6 de noviembre de 2017, equivalente a 18,31 días corridos de remuneración, lo que no hizo, por lo que se acogerá lo solicitado por este concepto, pero limitado a los días antes indicados.

Es así, que 18,31 días calculados sobre la base de una remuneración de \$513.900, arroja un total adeudado de \$313.650.-

Que se desestimaré la petición de la demandada, de imputar a los días de vacaciones los días que el actor se tomó a título de permisos, por tratarse de conceptos distintos. En efecto, los permisos pagados era un derecho que tenía el actor cuya fuente era el contrato mismo, y que se otorgaban con independencia de las vacaciones.

Por su parte, tampoco se imputarán los días otorgados al actor a título de vacaciones, pues las únicas dos solicitudes acompañadas dicen relación a períodos anteriores a aquél reclamado por el demandante.



En efecto, consta una primera solicitud de vacaciones por 10 días, del 22 de febrero de 2016 al 4 de marzo de 2016, y consta una segunda solicitud por 5 días, del 9 de mayo de 2016 al 13 de mayo de 2016, lo que arroja un total de 15 días, pero por el período 2016.

VIGÉSIMO TERCERO: Que respecto de lo reclamado por concepto de remuneraciones, por licencias médicas otorgadas al actor y no tramitadas ni pagadas por la demandada, se acogerá lo reclamado atendido lo antes razonado, en orden que habiéndose acreditado relación laboral entre las partes el empleador tiene la obligación de recepcionar, tramitar y gestionar las licencias médicas otorgadas al trabajador y que si no lo hace debe pagar el equivalente a ellas.

Es así, que consta la incorporación por parte del actor de las siguientes licencias médicas: 53265733, 53756323, 53489334, 53756292, 54445319, 54446170, 54446845 y 54775488.

Éstas dan cuenta que el demandante estuvo incapacitado temporalmente para trabajar desde el 24 de abril de 2017 al 3 de noviembre de 2017, lo que arroja un total de 5 meses y 10 días, lo que calculado sobre la base de una remuneración de \$513.900, da un total adeudado de \$2.740.800, por lo que se acogerá la acción de cobro por este concepto pero limitada a la cifra indicada.

VIGÉSIMO CUARTO: Que la restante prueba rendida en el juicio y a la que no se ha hecho expresa referencia, en nada alteran lo antes razonado, por lo que será desestimada como innecesaria para la resolución de la controversia.

Y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 41, 58, 63, 73, 162, 168, 172, 173, 420 letra a), 446 y siguientes, todos del Código del Trabajo; se declara:

A. Que se rechaza la excepción de incompetencia absoluta del tribunal.

B. Que se rechazan las excepciones de falta de legitimidad activa y pasiva.

C. Que se rechaza la excepción de prescripción parcial.

D. Que se rechaza la excepción de pago parcial de lo demandado.

E. Que se acoge la demanda interpuesta por don **YONATAN EDUARDO DUARTE ACEVEDO**, en contra del **SERVICIO AGRÍCOLA GANADERO**, representado por su Director Nacional, don Ángel Sartori Arellano, solo en cuanto se declara lo siguiente:

I. Que existió relación laboral entre las partes, en los términos indicados en la demandada, desde el 23 de enero de 2012 al 6 de noviembre de 2017.

II. Que el despido indirecto del actor se ajustó a derecho, por haberse configurado en la especie la causal establecida en el artículo 171, en relación con el artículo 160 N°7, ambas del Código del Trabajo.

III. Que en virtud de lo anterior, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones en favor del actor:

1.- \$3.083.400.- por indemnización por años de servicios.

2.- \$1.541.700.- por recargo legal del 50%, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

3.- \$513.900.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.

4.- \$313.650.- por feriado proporcional, equivalente a 18,31 días corridos de remuneración.

5.- \$2.740.800.- por remuneraciones, por licencias médicas no pagadas, desde el día 24 de abril de 2017 al 3 de noviembre de 2017.

IV. Que las sumas antes indicadas deberán ser reajustadas y devengarán intereses en conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Que la demandada deberá además enterar, en AFP PlanVital, Fonasa y AFC Chile, las cotizaciones por todo el período trabajado, esto es,



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
del 23 de enero de 2012 al 6 de noviembre de 2017, en base a una
remuneración de \$513.900.-

F. Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido
totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 461 del Código del
Trabajo, notifíquese por carta certificada a AFP PlanVital, Fonasa y AFC
Chile.

Dictada por doña **MARIA VIVIANNE MORANDE DATTWYLER**, Juez
Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a dieciocho de agosto de dos mil dieciocho, se notificó
por el estado diario la resolución precedente.

