

Puerto Montt, veintiséis de marzo dos mil veintiuno

## VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que la presente cusa se inicia con la comparecencia de Ester Rosa Sepúlveda Henríquez, guardia de seguridad, Rut: 8.919.355-9, domiciliada para estos efectos en calle Concepción N° 120 oficina 502, comuna de Puerto Montt quien interpone demanda por despido nulo e improcedente en contra de su ex empleador Villalobos Asociados Limitada, Rut: 77.849.960-6, del giro seguridad y otros, representado legalmente por Jaime René Villalobos Hurtado, Rut 6.307.025-4, factor de comercio, ambos domiciliados en Las Pataguas 535, Población Techo para Todos, con los siguientes argumentos de hecho y fundamentos de derecho:

### Hechos:

Comenzó a prestar servicios como guardia de seguridad para la demandada con fecha 08 de diciembre 2018, en virtud de un contrato de trabajo con carácter de indefinido realizando las funciones de guardia de seguridad en las instalaciones que decidiera su empleador, entre otras, de la Universidad de Los Lagos, en calle Serena N°77, Puerto Montt, en el Hospital de Puerto Montt, en las instalaciones del Programa Asiste, de atención domiciliaria de la Ilustre Municipalidad de Puerto Montt, en el Hospital de Llanquihue, de la comuna del mismo nombre , en Banco Credi Chile de la Comuna de Puerto Varas y en Consultorios de salud municipal de Puerto Montt.

La jornada pactada era de lunes a domingos y festivos, de 7,5 horas diarias, es decir excediendo en 7,5 horas semanales el límite de jornada establecido en el Código del Trabajo.

Su remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$ 736.837 mensuales. -

Los servicios eran prestados en distintas instituciones, según las instrucciones que él demandado le señalaba mediante mensajes de texto debiendo, normalmente terminar un turno de 12 horas para continuar con otro turno de 12 horas, el mismo día, lo que fue afectando seriamente su salud.

Con fecha 28 de octubre de 2019, se le envió una carta por mi ex empleador en la que señala que se le despide con fecha 27 de noviembre de 2019, por la causal



SQPRTVBNFX

de necesidades de la empresa. La carta de despido no contiene hechos que fundamenten fácticamente el despido, y que al día siguiente de su salida, fue contratado un nuevo guardia para cumplir las funciones que desempeñaba.

Previo al despido le había señalado a su empleador que no estaba en condiciones de trabajar 2 turnos seguidos, prácticamente de 12 horas cada uno, que le adeudaba una gran cantidad de horas extraordinarias trabajadas y no pagadas y le había reclamado por haber disminuido unilateralmente los bonos de colación y movilización.

Interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo de Puerto Montt, el 28 de noviembre de 2019 y el comparendo de conciliación se realizó el 13 de diciembre de 2019, al cual no compareció su ex empleador habiendo sido citado de conformidad con la ley.

Situación horas extraordinarias.

Desde el 27 de mayo de 2019, trabajó dobles turnos diarios, haciendo guardia de 8 a 21 horas en la Universidad de Los Lagos, en calle Serena, y después de 21 a 07 horas en el Hospital de Puerto Montt, en ambos casos con descansos para media hora de colación.

Dicha situación se mantuvo durante junio, julio, agosto y septiembre de 2019, es decir guardia de día en la universidad y guardia de noche en el Hospital.

En el mes de octubre cumplía turnos de 6 días a la semana de 8 a 21 horas en la universidad y todas las noches en el Hospital de 21 hrs a 7.30 a.m.

Después de muchos reclamos, en el mes de noviembre solo se le hizo trabajar 6 días a la semana en la universidad, hasta la fecha de su despido.

Siendo su sueldo base de \$ 344.000, el valor de una hora extraordinaria asciende a la suma de \$ 2.676. El tiempo trabajado en la Universidad es de 12,5 horas, habiendo descontado la media hora de colación, por 7 días a la semana, da la suma de 87,5 horas trabajadas semanalmente como guardia para la universidad, siendo el límite legal de 45 horas, es decir 42,5 horas extras semanales. Desde el 27 de mayo a la fecha de su despido, el 27 de noviembre de 2019, transcurren 26 semanas. Ello quiere decir que trabajó 42,5 horas extras semanales durante 26



semanas, lo que totaliza \$ 1.105 horas extraordinarias trabajadas y no pagadas, lo que en dinero significa la suma de \$ 2.956.980.

A la suma anterior, deben agregarse las horas extraordinarias trabajadas en el Hospital de Puerto Montt. Cada día desempeñaba 10 horas, de lunes a domingo. Al descontar la media hora de colación, resulta un trabajo de sobretiempo adicional de 9,5 horas diarias, que por 7 días lleva a la suma de 66,5 horas extras semanales, lo que multiplicado por las 22 semanas que van entre el 27 de mayo y el 31 de octubre de 2019, implican 209 horas extraordinarias adeudadas, la suma de \$ 559.284.

Dado que el empleador no le pago las horas extraordinarias señaladas, retuvo parte importante de sus remuneraciones y al hacerlo tampoco efectuó los pagos de cotizaciones previsionales correspondientes, habiéndose generado una importante deuda previsional, razón por la cual el despido carece de efecto legal según lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Feriado legal.

Dado que inició sus labores el 8 de diciembre de 2018, laboró 11 meses y 19 días. En consecuencia se le adeuda la suma de \$ 455.361, por concepto de feriado legal proporcional.

Prestaciones demandadas:

- 1) Remuneración de noviembre de 2019, 27 días, \$ 663.153
- 2) Indemnización sustitutiva aviso previo, la suma de \$ 736.837.-
- 3) Feriado legal proporcional, por la suma de \$ 455.361.-
- 4) Horas Extraordinarias, por la suma de \$ 3.516.264.-
- 5) Cotizaciones previsionales adeudadas y remuneraciones que se devenguen hasta el entero pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, a razón de \$ 736.837, mensuales.

Previo desarrollo del derecho, pide se declare:

- I. Que su despido es nulo por no pago íntegro de las remuneraciones y consecuentemente por no pago íntegro de cotizaciones previsionales.
- II. Que asimismo su despido es improcedente por no contener la carta hechos concretos que fundamenten fácticamente el despido.



III. Que su remuneración mensual ascendía a la suma de \$ \$ 736.837.-  
IV. Que al momento del término del contrato las cotizaciones previsionales no se encontraban íntegramente pagadas.  
V. Que se le adeuda las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.  
VI. Que se adeudan horas extraordinarias trabajadas y no pagadas.  
VII. Que en mérito de lo anterior, la demandada debe pagar al trabajador las siguientes sumas de dinero:

- 1) Remuneración de 27 días de noviembre \$ 663.153
- 2) Indemnización sustitutiva del aviso previo \$ 736.837.-
- 3) Feriado legal proporcional, por la suma de \$ 455.361.-
- 4) Horas Extraordinarias, por la suma de \$ 3.516.264.-

VIII. Que las sumas señaladas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que ordena el artículo 63 y 172 del Código del Trabajo.

IX. Que la demandada deberá pagar las costas personales y procesales de la presente causa, regulándose las personales en la suma que S.S. estime de justicia

SEGUNDO: Contestando, la demandada, representada por el abogado Cristian Yañez Rojas, expone:

En primer lugar solicita el rechazo de la demanda de nulidad de despido en consideración a que no ha existido ninguno de los incumplimientos por parte del empleador que señala la demanda, siendo que se ha puesto término a la relación laboral por la causal la del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, estos es "Necesidad de la empresa" , para lo cual se cumplieron todas las formalidades exigidas por la Ley, esto es el envío de la carta de despido al domicilio señalado en su contrato, con copia a la Inspección del Trabajo.

Ahora bien la trabajadora alude para fundamentar su demanda, que el empleador no ha respetado la jornada de trabajo semanal estipulada desde mayo del 2019 en adelante, haciéndola trabajar en doble turno, lo cual No es efectivo y desde ya niega.

Para considerar en forma real las prestaciones pretendidas este trabajador, señala que es efectivo que el contrato vigente al momento del término de la



relación laboral haya sido desde el 8 de diciembre de 2018 hasta su desvinculación el que fue el 27 de noviembre de 2019, con lo cual la trabajadora todavía no cumplía 1 año de antigüedad.

En cuanto a las horas extraordinarias la demandante prestaba sus servicios como Guardia de seguridad, en sus primero 2 meses, en consultorios dentales de la comuna de Puerto Montt, y de enero del año 2019 en adelante en la Universidad de Los Lagos en calle Serena de la comuna de Puerto Montt. Además en forma esporádica pero dentro de su jornada laboral o dentro del ámbito de Horas extraordinarias con Máximo legal permitido, prestaba remplazos en otros lugares donde su representada tenía contrato de guardias de seguridad, remplazando a quienes no habían llegado o por motivo puntual no se presentaba a sus labores. Pero dichas jornadas y su traslado eran pagados por el empleador dentro del marco legal contractual, como se acreditara con sus liquidaciones de sueldos.

En cuanto a la realidad de la relación laboral de la demandante, al momento de poner término a la relación laboral, ella prestaba servicios de GUARDIA DE SEGURIDAD en la UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS, ubicada en calle Serena de la comuna de Puerto Montt, donde su representado mantenía una relación bajo la ley de subcontratación vigente de Guardias de seguridad. El inicio de su contrato fue el 8 de diciembre de 2018, Su sueldo base al momento de poner término a la relación laboral era de \$301.000 pesos más un bono de colación de \$12.000, un bono de movilización de \$12.000, y \$86.000 por gratificación, por lo cual tenía una remuneración de \$411.000 para efectos del cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo, y no de \$736.837 como señala la demandante, lo cual niega y rechaza.

Su representada el día 28 de octubre de 2019 decide poner término a la relación laboral, enviando carta a la trabajadora e Inspección del Trabajo respectiva, por lo cual se le aplicó la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es la "Necesidad de La Empresa". Dicha carta se le envió con la anticipación de 30 días.

El fundamento de hecho son la reestructuración, racionalización del área de Recursos Humanos, ya que somos una empresa prestadora de servicios personales, por lo cual se depende de la intervención de empresas que contratan



nuestros servicios, y en base a ello se efectúa el cálculo de los Guardias de Seguridad que se necesitan, y que van rotando en las distintas instalaciones, y a esta trabajadora ya no era necesario tenerla contratada por el dimensionamiento de personal.

Es por todo lo anterior que esta demanda de nulidad de despido debe ser rechazada, ya que su representada ha cumplido con todos los requisitos formales y de fondo para poner término a la relación laboral, y puso a su disposición el pago de su finiquito, el cual no lo aceptó ni firmó la actora.

En cuanto a las pretensiones de Horas extraordinarias reclamadas, también las rechaza, ya que estas han sido pagadas de acuerdo a la jornada laboral pactada, y que dan cuenta los registros de asistencia debidamente firmada por la trabajadora, y cuando se ha excedido de su jornada, se le ha pagado las horas extraordinaria con el máximo legal como establece la ley. Es imposible e irrisorio lo que plantea la demandante que haya estado cuatro meses en doble turno, y durmiendo 1 hora diaria, físicamente imposible. Ningún trabajador aguanta eso, y es raro que señale que lo reclamo, ya que no existe ninguna constancia ya sea en la Inspección o con el empleador. Lo que señala en su demanda el trabajador, que casi ha trabajado gratis por 6 meses, un turno completo, lo que S.S. podrá establecer como algo irrisorio y poco efectivo. Lo que paso con esta trabajadora es que a veces se solicitaba cuando faltaba un guardia que se pueda quedar las 2 horas extraordinarias después de su jornada para no abandonar el puesto, hasta que el empleador pudiese encontrar un remplazo para ello, ya que no podemos dejar de cumplir el trabajo o labores para las cuales estaban contratados.

#### EN CUANTO A LAS PRESTACIONES DEMANDADAS.

No se le debe ninguna prestación económica de carácter laboral nacida del contrato vigente desde el 8 de diciembre de 2018, salvo el Feriado Proporcional por la suma de \$235.544 pesos, lo cual siempre ha estado a su disposición y no ha querido firmar.

1.- Solicita el rechazo de la remuneración de Noviembre de 2019 por la suma de \$663.153, la cual se encuentra pagada, directamente a la trabajadora.



2.- Solicita el rechazo de la Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$736.837, ya que el aviso de término de la relación laboral se hizo con aviso de 1 mes de anticipación, por lo cual no corresponde pagar este concepto.

3.- Solicitamos el rechazo de las Horas Extraordinarias por el monto total de \$3.516.264, en razón que estas no son efectivas de acuerdo a los libros de asistencia del periodo trabajado en el contrato vigente. Todas las liquidaciones de sueldo mensual del periodo trabajado están aceptadas y firmadas por la trabajadora, donde constan el pago de las horas extraordinarias para tal efecto.

Tampoco la demanda señala las fechas o formas de cálculo de estas Horas extraordinarias.

En cuanto al feriado proporcional, solo reconoce el pago de la suma de \$235.544, lo cual ha estado a disposición de la trabajadora.

5.- Solicitamos el rechazo de los intereses, y reajustes, y las costas de la causa.

TERCERO: En la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación la que no prosperó.

CUARTO: Se acordó como hecho no controvertido que la relación laboral que unió a las partes se inició el día 08 de diciembre de 2018.

QUINTO: Se recibió la causa a prueba fijándose los siguientes puntos:

1.- Estipulaciones del contrato, en especial, jornada laboral. 2.- Monto de la remuneración de la actora. 3.-Cumplimiento de las formalidades legales del despido, en especial, fecha de despacho de la carta, hechos en que se funda, y si estos configuran la causal invocada. 4.- Efectividad de adeudarse la remuneración de noviembre de 2019 y monto de la misma. 5.- Si el empleador pagó el feriado proporcional. Suma a la cual asciende. 6.- Efectividad que la demandante trabajó las horas extraordinarias que demanda y, en su caso, días y horas en que ello ocurrió. 7.- Estado de pago en forma íntegra de las cotizaciones de seguridad social a la fecha del despido.

SEXTO: La parte demandada incorporó la siguiente prueba:

Documental

1.- Contrato de Trabajo entre Villalobos Asociados Ltda y doña Ester Sepúlveda Henríquez de fecha 08 de diciembre de 2018, y anexos. 2.- Copia del Certificado



de Pago de Cotizaciones Previsionales de doña Ester Sepúlveda Henríquez. 3.- Carta de Terminación de Relación laboral de fecha 28 de octubre de 2019, mas comprobante de Notificación Dirección del Trabajo y Comprobante de envío de Carta de Correos de Chile. 4.- Copia de las Liquidaciones de sueldo de Junio a Noviembre del año 2019. 5.- Copia del Comprobante de Depósito por la suma de \$271.747 de Villalobos asociados a doña Ester Sepúlveda Henríquez por la suma de \$271.747, efectuados en su cuenta del banco Estado el 5 de diciembre de 2019. 6.- Copia Notarial de los Registros de asistencia desde diciembre de 2018 a Noviembre de 2019 de doña Ester Sepúlveda Henríquez.

Testimonial:

1.- Don Luis Eladio Mancilla Vargas, RUT 12.338.575-6 Supervisor De Seguridad. Trabaja en la empresa desde el año 2017. La demandante trabajó el año 2018. En la instalación Universidad de Los Lagos de calle Serena. Tenía turnos de 4 por 4. No tenía turnos de 12 horas extras. Las horas extraordinarias que aparecen en las liquidaciones de sueldo corresponden al recargo del 50% por los días festivos trabajados.

Contrainterrogado:

El Hospital de Puerto Montt también es cliente de la empresa. El supervisor de esa locación es el Sr Alvarez. Él no sabe nada del Hospital. La demandante a veces prestaba servicios en el Hospital para completar dotación. Pero siempre en sus días libres. Y esas horas se le pagaban de inmediato. . Por turnos de 12 horas.

2.-Don Erico Heribaldo Álvarez Álvarez

Es el supervisor de guardias en el Hospital de Puerto Montt. La demandante era guardia en la Universidad de Los Lagos, en calle Serena. Ella fue a conversar con él para pedirle turnos extras si le faltaban guardias. Los turnos en el Hospital son de 12 horas. Con 1 hora de descanso. Se trabaja 4 por 4. La demandante no trabajó en el Hospital. Solo le dio 2 o 3 turnos esporádicos. El turno era de un día. Se lo informaba al gerente de operaciones para que se los paguen. El libro de novedades o de actas lo lleva el supervisor. No los guardias.

Contrainterrogado:





Hay libro de asistencia del personal del Hospital. El lo revisa. En noviembre 2019 la demandante trabajó en el Hospital. En Octubre 2019 no se acuerda

Oficio:

A la IPT Puerto Montt.

Informa que la demandada no fue citada al comparendo de conciliación ya que la citación se envió por error a un domicilio de la ciudad de Quillota.

SEPTIMO: La parte demandante incorporó la siguiente prueba

Documental:

1.- Contrato de trabajo de fecha 8 de diciembre de 2018. 2.- Anexo de contrato de trabajo de 1° de abril de 2019. 3.- Aviso de término de contrato de 28 de octubre de 2019. 4.- Acta de comparendo de conciliación de IPT de fecha 13 de diciembre de 2019. 5.- Copia de Registro de asistencia Universidad de Los Lagos de meses de Octubre y noviembre de 2019, 63 hojas. 6.- Copias de comunicaciones vía whatsapp entre 29 de diciembre de 2018 al 28 de noviembre de 2019, 12 hojas. 7.- Liquidaciones de remuneraciones de los meses de julio, agosto y septiembre de 2019. 8.- Certificado de cotizaciones de AFP Hábitat, de enero 2017 a enero 2020. 9.- Certificado de cotizaciones de Fonasa, de fecha 13 de febrero 2020. 10.- Certificado de cotizaciones de AFC Chile, de fecha de 6 de febrero de 2020.

Testimonial:

1.- Don Guido Humberto Olea Pérez.

La demandante es su cónyuge. Trabajó como guaría en la U. Los Lagos y en el Hospital en 2019. En noviembre y diciembre más o menos. En turno de día o de noche. Muchas veces.

2.- Doña Nicol Fernanda Oyarzo Barrientos:

Conoce a la demandante. Es mamá de una compañera de estudios. La vio en el Hospital en 2019. En septiembre y octubre. Le parece. En Urgencia y en el quinto piso. Su mamá estaba hospitalizada por eso ella iba al Hospital. La veía en las mañanas. Tipo 8.

Exhibición de documentos:

1.-Pago de feriado proporcional. No exhibe. Demandada ha reconocido que se adeuda



2.- Libro de asistencia guardias del Hospital.

No exhibe. Dicen que no existe. Abogado hace presente que testigo de la demandad dijo que sí existe. Pide hacer efectivo apercibimiento.

3.- Registro asistencia U Los Lagos. Exhibe.

OCTAVO: Que la demandante afirma que desde el 27 mayo 2019 a la fecha el despido, el 27 noviembre 2019 trabajó en la Universidad de Los Lagos excediendo la jornada legal de 45 horas semanales. Que su turno se extendía desde las 8 a 21 horas, con media hora de colación. Así, habría laborado 42.5 horas extras semanales. No obstante dicha afirmación no ha sido acreditada. En efecto. Se incorporó libro de asistencia de la trabajadora en que consta que la jornada diaria era de 8 a 20 horas con una hora de colación entre las 13 y 14 horas. La misma jornada consta en el libro de novedades llenado por la propia trabajadora.

NOVENO: Que descontada la hora de colación, la jornada diaria se extendía por 9 horas diarias, adeudándose en consecuencia una hora extra diaria, lo que por 26 semanas son 276 horas extras por la suma de \$730.548.

DECIMO: Que el empleador no probó el pago de estas horas ya que en su contestación solo afirma que en el evento de haber trabajado horas extras, éstas fueron pagadas oportunamente, sin incorporar prueba al efecto. Siendo así, se acogerá el pago de horas extras por la suma indicada que corresponden al trabajo desempeñado en la Universidad de Los Lagos.

DECIMO PRIMERO. Que la actora expone que además de sus jornadas en la Universidad, desde el 27 de mayo al octubre 2019 trabajó en las noches en el Hospital de Puerto Montt. De 21 a 7 horas. Por estas jornadas demanda también pago de horas extras.

DECIMO SEGUNDO: Que no se accederá a tal petición ya que no fue acreditado. La prueba testimonial rendida al efecto es vaga e imprecisa siendo además uno de los testigos cónyuge de la actora lo que le resta imparcialidad a su declaración.. Las numerosas páginas de conversación por whatsapp nada acreditan ya que no se sabe entre quienes tuvo lugar, dato que no aparece en el documento ni tampoco fue mencionad en el ofrecimiento de la prueba en la audiencia preparatoria Además, es imposible que haya cumplido doble jornada, de día y de



noche durante más de 4 meses por lo que el rechazo de esta petición no requiere de mayor fundamento.

DECIMO TERCERO: Que se rechazará el pago de la indemnización por falta de aviso previo ya que en la demanda se reconoce que recibió aviso de despido con 30 días de anticipación por lo que resulta improcedente

DECIMO CUARTO: Que el monto de la remuneración asciende a la suma de \$725.861 correspondiente al promedio de los tres últimos tres meses excluyendo noviembre en que trabajó 27 días. Se acredita con las liquidaciones de remuneraciones exhibidas por la demandada.

DECIMO QUINTO: En cuánto a la remuneración del mes de noviembre, se accede a su pago por la suma de \$454.114 por descontarse la suma de \$271.747 transferidos por el empleador a la actora, el 5 diciembre 2009 según consta en comprobante incorporado como prueba documental.

DECIMO SEXTO: Que se rechaza la demanda de nulidad de despido por no haberse acreditado la deuda de horas extraordinarias que se demanda, hecho en que se fundamentó dicha sanción.

Y vistos lo dispuesto en los artículos 30, 32, 41, 453 y 454 del Código del Trabajo se declara:

I.- Que se acoge la demanda de cobro de prestaciones interpuesta por Ester Rosa Sepúlveda Henríquez en contra de Villalobos Asociados Ltda. sólo en cuanto la demandada deberá pagar las siguientes sumas:

- a) Por horas extraordinarias la suma de \$730.000.-
- b) Remuneración noviembre 2020 la suma de \$454.114.-

II.- Que las sumas ordenadas pagar se incrementaran en la forma establecida en el artículo 63 del Código del Trabajo.

III.- Que se rechaza la demanda por nulidad del despido.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y notifíquese.

RIT O-63-2020

Dictada por doña Marcia Yurgens Raimann, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.

