

RIT: O-81-2020

RUC: 20-4-0287956-5

CARATULA: OTAEGUI/ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE POZO ALMONTE.

MATERIA: DESPIDO INJUSTIFICADO.

POZO ALMONTE, doce de abril de dos mil veintiuno.

VISTO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: De la demanda de autos: Que con fecha 13 de agosto de 2020 compareció ante este Tribunal don **CARLOS RODRIGO OTAEGUI ARAYA**, chileno, cédula de identidad N° 9.723.138-9, desempleado, con domicilio para estos efectos en calle Sotomayor N° 625, oficina 509 de la ciudad de Iquique quien dedujo demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones, en contra de su ex empleador, **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE POZO ALMONTE**, Rol Único Tributario N° 83.017.500-8, persona jurídica de derecho público del giro de su denominación, representada legalmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por su Ilustrísimo Alcalde don **RICHARD ALFONSO GODOY AGUIRRE**, Cédula de Identidad y Rol Único Tributario N° 13.425.330-4, ambos con domicilio en calle Balmaceda N° 276 de la ciudad de Pozo Almonte.

En cuanto a **los hechos**, expresa, en síntesis y en lo pertinente que ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada el día 1 de enero del año 1989, en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo, el cual mutó y se transformó en indefinido, mediante sucesivos e ininterrumpidos contratos de trabajos a plazo fijo suscritos a fin de desempeñarse en labores de mantención y registro, esto en virtud de lo que disponen los incisos segundo y cuarto del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo. En el ejercicio de sus funciones, estuvo sujeto a una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuida de martes a sábado 10:00 a 18:00 y los domingos de 10:00 a 15:00 horas, por el cual, percibía una remuneración consistente en un sueldo base, horas extras, otras asignaciones y bonos, siendo el promedio de su última remuneración mensual para efectos de las indemnizaciones a que se refiere el



artículo 172 del Código del Trabajo, la suma de \$450.000.- (cuatrocientos cincuenta mil pesos), más las horas extras. Agrega que desde el inicio de la relación laboral y hasta su despido se firmaron varios contratos a plazo fijo y otros por obra o faena, incluso dos o más contratos en un año, no obstante, siempre realizó las mismas funciones, subterfugio que buscaba eludir la obligación del pago de indemnización por años de servicio, aprovechándose del desconocimiento que tiene de la normativa laboral, vulnerando la legislación laboral y los derechos de los trabajadores.

Agrega que dada la modalidad de contratación de su ex empleadora, jamás pudo tomar su feriado anual, por lo que se le adeudan 45 días de vacaciones. Indica sobre este punto que durante los periodos estivales, su empleador les obligaba a ingresar a trabajar cerca de las 8 de la mañana, porque a esa hora se hacían los cursos de natación, lo mismo ocurría con el horario de salida, que normalmente pasaba de las 19 horas, dichas horas extras siempre señaló que las pagarían, pero eso no ocurrió, por lo que le adeuda las horas extras de los meses de diciembre 2017; enero, febrero, marzo y diciembre de los años 2018 y 2019 y enero y febrero del año 2020, generándose un promedio de 50 horas extras los meses de diciembre, enero y febrero y de 20 horas en los meses marzo, adeudando el total de 490 horas extras (50 horas el año 2017; 170 horas el año 2018; 170 horas el año 2019 y 100 horas 2020).

En relación con el despido alegado, expresa que el 20 de mayo del año 2020, le entregan una carta dando aviso del término del contrato el día 31 de mayo del año 2020, aduciendo la causal del artículo 159 N° 4, esto es, el vencimiento del plazo convenido. Asimismo, se indica que debe presentarse el día 9 de junio de 2020 a las 10:00 hrs., a la Secretaría Municipal con el fin de proceder a firmar el correspondiente finiquito, dejando en los hechos de prestar servicios el 31 de mayo de 2020.

Refiere que la causal de término de la relación laboral es del todo injustificada, desde el momento que, los hechos que sirvieron de fundamento a la separación de funciones de la cual fue objeto a partir del 31 de mayo de 2020, no resulta suficientes para disponer el despido del suscrito, habida consideración que



las funciones para las cuales fue contratado no se circunscribían a un contrato de plazo fijo sino que a un contrato de duración indefinida, dada las múltiples renovaciones de los mismos, cumpliendo funciones de mantención, registro, aseo y ornato para la municipalidad. En efecto, el contrato a plazo fijo se transforma en indefinido, entre otras causas, por el propio ministerio de la ley, cuando el contrato de plazo fijo se renueva por segunda vez, cualquiera sea el plazo fijado para su término, por cuanto la ley sólo permite renovar un contrato de plazo fijo una vez para que siga teniendo tal característica. En su caso, se ha renovado más de una vez desde el año 1989, siendo todos los contratos continuos e ininterrumpidos, jamás dejó de prestar servicios para la demandada.

Indica que por otra parte, su ex empleadora no dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 162 del citado cuerpo legal, esto es, si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, con una antelación no inferior a 30 días, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Hace presente que el día 9 de junio de 2020, se presentó a firmar finiquito, pues necesitaba el dinero, reservándose el derecho para reclamar las indemnizaciones legales y años de servicios.

Reitera que del despido del que fue objeto con fecha 31 de mayo de 2020, no se ajustó a derecho y se materializó de forma injustificada y sin cumplir con los requisitos legales, desde el momento que no medió comunicación escrita oportuna por parte del empleador, sino que además, la causal invocada, no se ajusta a la real naturaleza de este, esto es, contrato de duración indefinida.

Previas citas legales, pide en definitiva acoger la demanda en todas sus partes, declarando:

1. Que, el despido del cual fue objeto con fecha 31 de mayo del año 2020 es injustificado.
2. Que, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:



a.- \$ 450.000.- (cuatrocientos cincuenta mil pesos) por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b.- \$ 4.950.000.- (cuatro millones novecientos cincuenta mil pesos) por concepto de indemnización por 31 años de servicio (tope legal).

c.- \$ 1.485.000.- (ochocientos diez mil pesos) por concepto de recargo legal previsto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

d.- \$ 675.000.- (seiscientos setenta y cinco mil), correspondientes a 45 días de vacaciones pendientes.

e.- \$ 1.143.332.- (un millón ciento cuarenta y tres mil trescientos treinta y dos pesos) correspondiente a 490 horas extras, adeudadas por los meses de diciembre del año 2017; enero, febrero, marzo y diciembre todos del año 2018; enero, febrero, marzo y diciembre todos del año 2019, y enero y febrero del año 2020.

3. Que, las indemnizaciones y prestaciones se paguen debidamente reajustadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

4. Que, se condena a la demandada a las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demandada: Que dentro del término legal compareció el abogado EDINSON RODRIGO JARA PRADENA, en representación convencional por la parte demandada, **Ilustre Municipalidad de Pozo Almonte**, Corporación de Derecho Público, ambos domiciliados en Balmaceda Nro. 276, de la comuna de Pozo Almonte quien contestó la demanda, pidiendo su rechazo, con costas.

Opone, en primer término **excepción de finiquito**. Al respecto, indica que la relación contractual que existió entre las partes terminó o se extinguió con fecha 31 de mayo del 2020, suscribiéndose con fecha 09 de junio del 2020 finiquito, debidamente ratificado ante la Dirección del Trabajo con fecha 11 de junio del mismo año, cumpliéndose de esta manera lo prevenido en el artículo 177 del Código del Trabajo. Según consta en su cláusula tercera, el demandante declaró que “recibió de ésta, correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas por la respectiva



institución de previsión, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratificaciones o participaciones que en conformidad a la ley fueron procedentes y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por algún otro concepto, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios y motivo por el cual, no teniendo reclamo alguno que formular en contra de I. Municipalidad de Pozo Almonte, le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos”.

En virtud de aquello, expresa que las partes, en forma libre y espontánea, declaran en dicho instrumento su voluntad explícita de haberse pagado a esa fecha todas las prestaciones devengadas a esa fecha a favor del trabajador, por lo que la fuerza vinculante de dicho instrumento no fue otra que extinguir todas y cada una de las obligaciones laborales, operando en la especie, el pago, finiquito y extinción de todas y cada una de las prestaciones que pudieran haber quedado pendiente a la fecha del despido, oponiendo de esta manera dicha excepción y solicitando, de esta manera, el rechazo de la demanda. Refiere que la Jurisprudencia también ha sido categórica, en cuanto a señalar que el finiquito legalmente celebrado, con las formalidades del art. 177 del Código del Trabajo, tiene el mismo mérito que una sentencia ejecutoriada, el cual tiene amplio poder liberatorio. Una vez suscrito el finiquito, ratificado ante ministro de fe, el trabajador no podrá efectuar ningún tipo de reclamación respecto de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que lo vinculó al empleador.

Agrega que al momento de suscribir el finiquito, el trabajador escribió con letra manuscrita lo siguiente: “me reservo el derecho de reclamo judicialmente años de servicios y bono de cesantía ley Ac. Trabajo 16.744 código del trabajo” de lo que dejó constancia. Que, al tenor de este finiquito se advierte no solo lo impreciso de lo que es pretendido resguardar, si no que resulta evidente, que nada se dijo respecto a una eventual reserva de derechos a favor del trabajador en las materias objeto del presente litigio, especialmente lo referido a la supuesta existencia de despido injustificado, ya que no se cuestiona la causal invocada para el término de la relación laboral, y que es lo que permitiría, en definitiva, la



procedencia de las indemnizaciones y demás prestaciones demandadas, que, en virtud de la reserva hecha, solo podría ser la correspondiente a años de servicios.

Agrega que tal como lo ha sostenido la jurisprudencia, la reserva realizada debe estar referida a materias específicas, pues incluso una reserva general y con carácter omnicomprendiva sería contradictoria con la naturaleza misma del finiquito que se acordó, puesto que el objeto de este último es liberar a las partes del contrato de trabajo de nuevos conflictos sobre esas materias, sin perjuicio de cuestiones puntuales o particulares que pueden no haber quedado dirimidas. El finiquito de marras prescindió de una nota de recaudo referido a estos puntos constituyendo un silencio que no puede interpretarse en un modo distinto al señalado. Debido a aquello pide rechazar la demanda a su respecto, pues las partes celebraron finiquito válidamente emitido, sin la parte actora efectuar reserva completa y precisa respecto de las acciones y pretensiones contenidas en la demanda que originó este proceso.

En subsidio, **contesta la demanda**, solicitando el rechazo de esta en todas sus partes toda vez que el despido se encuentra plenamente justificado. Expresa que de acuerdo con lo contemplado en el artículo 452 del Código del Trabajo, niega absolutamente todos y cada uno de los dichos que se hace valer la actora en su acción.

Agrega que sin perjuicio de lo anterior, es necesario tener presente una serie de hechos que ilustraran de manera categórica que no es procedente ninguna de las acciones interpuesta por la contraria y que por ende tampoco se adeudan las prestaciones demandadas:

1.- Consta a esta parte, que el actor habría prestado servicios para la demandada, en virtud de contratos sujetos a plazo fijo celebrados entre ella y la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE POZO ALMONTE, desde el 01 de enero del 2007, no existiendo registros a la vista de su relación laboral con la Municipalidad de Pozo Almonte previa a esta fecha.

2.- Que el último contrato celebrado entre las partes es de fecha 02 de enero del 2020, que estableció como fecha de término de la relación laboral el día 29 de febrero del mismo año, lo que fue modificado en virtud de anexo de fecha 04



de marzo del 2020, fijándose como nueva fecha de término de la relación laboral, y última existente entre las partes, el día 31 de mayo del año 2020.

3.- Que se debe indicar que los servicios de la parte actora fueron contratados para realizar labores de mantenimiento y registro de ingreso en las dependencias municipales que se le indican, recibiendo por esta labor un sueldo base de \$320.000, bono de responsabilidad de \$85.000, bono de colación por \$45.000, dando un total imponible de \$405.000 pesos mensuales.

4.- Que, la demandada fue contratada en virtud de la especial facultad que tienen los municipios para este objeto en las condiciones contempladas en el artículo 3°, inciso primero, de la ley N° 18.883, con la expresa limitante legal de que dichas labores sean transitorias.

Sobre la materia, diversos dictámenes de la Contraloría General de la República han establecido, que la contratación de funcionarios de conformidad con el código del trabajo, que autoriza la antes aludida disposición, debe comprenderse en el sentido de que las tareas a las cuales ese personal ha de adscribirse, con la limitación de que ello obedezca a un período determinado, esto es, tener el carácter de transitorias.

Expresa que la relación laboral entre la municipalidad y el actor, regida por un estatuto especial como es el establecido por la ley N° 18.883, debe sujetarse previamente a éste en cuanto a las características de la labor a contratar, por expresa disposición legal, antes del Código del Trabajo que luego remite. Tanto es así, que la Contraloría General de la República ha incluso determinado que debe entenderse por transitorio. Es esta norma, del estatuto administrativo para funcionarios municipales, la que señala que una persona bajo este tipo de contrato es un contrato a plazo, porque la única posibilidad de la función que realizan es ser transitoria. En consecuencia, un contrato que tiene como fin una función transitoria no puede convertirse en permanente, como sostendría la demandante al señalar que su contrato se habría convertido en indefinido. Sostener lo anterior, implica atentar contra el principio de legalidad toda vez que la única forma de ser contratado de esta manera por parte de una municipalidad está expresamente establecida por la ley, según lo que se ha expuesto, así, proveer por la vía de la



interpretación una forma distinta de incorporarse de manera indefinida va en contradicción directa a la norma legal. Sostiene que para el caso de marras, que no es posible convertir sucesivos contratos a plazo en un contrato indefinido. Ni aún bajo pretexto de una aplicación supletoria del Código del Trabajo, puesto que este último sólo tiene aplicación en aquellas materias que el Estatuto no señala y este cuerpo normativo dispone expresamente la transitoriedad del servicio.

En el caso de autos hay una relación laboral entre el actor y la municipalidad, regida en primer lugar por el ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES, que permite de manera excepcional la contratación regida por el Código del Trabajo, siempre que se trate de tareas transitorias, respecto de la cual se efectuaron contratos a plazo, de manera sucesiva, cuyo último contrato tenía como fecha término el día 31 de mayo del 2020.

Agrega que, en consecuencia, el término de la relación laboral ha sido plenamente ajustado a derecho, teniendo como causal la del artículo 159 N°4 del código del trabajo, esto es vencimiento del plazo convenido, en relación con lo dispuesto por el artículo 3°, inciso primero, de la ley N° 18.883, debiendo rechazarse la pretensión de la demandante.

Reitera que sólo podrán ser contratados el personal para cumplir funciones dentro de la estructura municipal a través de las normas del Código del Trabajo cuando concurren los supuestos dispuestos en el artículo 3 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Nro. 18.883 y según lo que ahí expresamente se dispone.

“Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación.

El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo.

Los médicos cirujanos que se desempeñen en los gabinetes psicotécnicos se regirán por la Ley N° 15.076, en lo que respecta a remuneraciones y demás



beneficios económicos, horarios de trabajo e incompatibilidades. En las demás materias, que procedan, les serán aplicables las normas de este estatuto”.

Lo que en la especie fue aplicado a la contratación materia de autos, dando lugar a reiterados contratos de plazo fijo, que de ninguna manera pueden llegar a convertirse en indefinido.

En este orden de ideas el contrato pactado entre las partes cumplió con el plazo convenido del cual el actor estaba consciente al momento de su suscripción y posterior firma, teniendo pleno conocimiento de lo acordado, es así como el actor dejó de prestar servicios a para la demandada por el cumplimiento del plazo convenido, en virtud de acuerdo de ampliación del contrato original de fecha 04 de marzo del 2020, que fijo para el término de esta prestación el 31 de mayo del 2020. Así las cosas, la demandante prestó sus servicios a la demandada, hasta el mes de mayo del 2020 procediéndole a notificar de la no renovación de su contrato, cumpliendo de manera correcta el procedimiento indicado por la ley para este fin

En cuanto a las **prestaciones demandadas**, refiere en primer término oponer excepción de prescripción de las acciones de cobro de prestaciones laborales (ART. 510 INC. 1° DEL TRABAJO), por haber transcurrido más de dos años desde que se hicieron exigibles estos derechos y acciones. Expresa que la demanda fue interpuesta el día 13 de agosto del 2020 y que los derechos regidos por el Código del Trabajo prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, mientras esté vigente la relación laboral, en el caso que se estime que existió un contrato de trabajo de carácter indefinido, de todas formas, está prescrita la acción de cobro de prestaciones laborales que se hayan hecho exigibles antes del plazo fijado por la ley, esto es, antes del 13 de agosto del 2018. Seguidamente deduce excepción de prescripción de las acciones de cobro de horas extras, por haber transcurrido más de seis meses desde que se hicieron exigibles estos derechos y acciones (art. 510 inc. 4° del Trabajo). De acuerdo con lo expuesto en el punto anterior, teniendo presente la fecha de interposición de la demanda, y atendido que los derechos regidos por el Código del Trabajo respecto al cobro de horas extras prescriben en el plazo de seis



meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas, en el escenario que se estimase que existió un contrato de trabajo de carácter indefinido, como lo pretende el actor, de todas formas, está prescrita la acción de cobro de horas extras que debieron ser pagadas antes del plazo fijado por la ley, esto es, antes del 13 de febrero del 2020.

Finalmente deduce nuevamente excepción de finiquito, pero por inexistencia de reserva de derechos en los distintos acuerdos de este tipo celebrados Indica que sin perjuicio de lo ya señalado respecto a la naturaleza de la contratación, existe para cada uno de los términos de contratos celebrados entre las partes los respectivos finiquitos debidamente firmados por el actor, no constando la reserva de acciones o de derechos en estos por parte de la demandante. En cada uno de los finiquitos se da expresa fe, del pago de las respectivas remuneraciones y cotizaciones previsionales, y todo otro monto que en derecho se deba, aceptándose recíprocamente por las partes la inexistencia de cualquier tipo de deudas entre ellas o el rechazo a la causal de término de la relación laboral invocada.

Agrega que sobre este tema lo que la jurisprudencia y doctrina han señalado sobre el finiquito, el que constituye un acto jurídico –convención- que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben y, por tanto, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo Es así, que, en el caso materia de autos, existió consentimiento, por ende, poder liberatorio, respecto a la causal invocada, y que la parte actora recibió oportunamente el total de las remuneraciones convenidas de acuerdo a su contrato, asignaciones familiares, cotizaciones de salud y seguridad social, feriados legales, horas extraordinarias, y todo lo que en ley corresponde. Agregando a continuación, que al trabajador nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por ningún otro, sea de origen legal, contractual o extracontractual derivado o relacionado con la prestación de sus servicios y/o con la terminación de los mismos, además, al no tener reclamo ni cargo alguno que formular en contra de la institución, el actor otorga el más amplio y total finiquito, renunciando a toda acción. Y en estos convenios se advierte que nada se dijo



XGWCXBQLJE

respecto a una eventual reserva de derechos a favor del trabajador, por deudas como horas extras o feriados legales.

Niega entre otras, expresamente la procedencia de las siguientes prestaciones e indemnizaciones exigidas por la demandante:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- Indemnización por supuestos años de servicio.
- Recargos legales
- Feriado legal.
- Horas extraordinarias.

Previas citas legales, pide el rechazo de la demanda, con costas.

TERCERO: Audiencia Preparatoria: Que con fecha cuatro de diciembre pasado se celebró la audiencia preparatoria de autos, con la asistencia de los abogados de la parte demandante y de la demandada. En ella se incorporaron de manera breve y sintética la demanda y la contestación y el Tribunal concedió traslado a la parte demandante de las excepciones de finiquito y de prescripción, oponiéndose la demandada a la primera de ellas y allanándose a la excepción opuesta de prescripción de las acciones de cobro de horas extras de los periodos previos del día 13 de febrero del año 2020. Resolviendo el tribunal en cuanto a la excepción de finiquito y atendido la naturaleza de la excepción que se ha hecho valer, visto y lo dispuesto en el Artículo 453 N°1 Código del Trabajo, dejó su resolución para la sentencia definitiva. En cuanto a la excepción opuesta de prescripción, visto el allanamiento de la demandante se declara la prescripción de la acción del cobro de los periodos previos del día 13 de febrero del año 2020, prosiguiéndose en los demás la de cobro.

Que tras tenerse por frustrado el llamado a conciliación, a continuación se procedió a fijar como **hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos**, los siguientes: 1.- Si el actor prestó servicios bajo subordinación y dependencia, de la demanda. Fecha de inicio de la relación laboral, condiciones de la misma y remuneración pactada y percibida; 2) Efectividad de haberse cumplido por la demandada con los requisitos formales establecidos por el artículo 162 del Código del Trabajo para la desvinculación del actor. En la afirmativa, efectividad de



concurrir en la especie la causal invocada para despedirlo, hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurar la causal; 3.- Efectividad de adeudar la demandada al actor las prestaciones que reclama, Procedencia y montos.4.- Efectividad de configurarse la excepción de finiquito. Hechos y circunstancias.

CUARTO: Audiencia de juicio y prueba rendida: Que en sesiones realizadas con fechas 21 de enero y 23 de marzo, ambas de 2021, se procedió a realizar audiencia de juicio, rindiéndose los siguientes medios de prueba:

I. PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

1. Prueba documental: FOLIO 14

- 1.1 Anexo Contrato de Trabajo de 4 de marzo 2020.
- 1.2 Contrato de Trabajo de 2 de enero 2020.
- 1.3 Contrato de Trabajo celebrado el 2 de enero de 2019.
- 1.4 Decreto 3392 que da cuenta de modificación de contrato de 24 de septiembre de 2018.
- 1.5 Certificado de antigüedad emitida por el departamento de Personal de la demandada de fecha 6 de enero de 2020.
- 1.6 Finiquito con reservada de derecho de fecha 9 de junio de 2020 ratificado ante Fiscalizadora de la Inspección del Trabajo el 11 de junio.

2. **Prueba Testimonial:** Declaración de don **Raúl Antonio Flores Cariola**, Cédula de Identidad 15.925.125-K, quien, previamente juramentado, refirió conocer a Carlos Otaegui hace casi de 30 años, por temas familiares pues fue su cuñado y porque ambos trabajaron en la Municipalidad de Pozo Almonte, desde los años El trabajó en el Departamento de Aseo y Ornato, el aun trabaja en la Municipalidad, él trabajaba en la piscina en mantención en aseo y ornato. Desde los años 97 y 98 trabajaban en dichas áreas, tiene entendido que él tenía un contrato como modalidad a contrata pero tenía continuidad laboral, esto pues como tenían una relación de familia sabe que tenía esta relación laboral, trabajaba de lunes a viernes, nunca lo dejaron tomar vacaciones pues el servicio que prestaba era esencial para el público y como él estaba a cargo de la piscina que era esencial para la población no se lo permitieron. No sabe



por qué lo despidieron, pero sabe que fue en mayo de 2020, fue un despido injustificado, pues llevaba mucho tiempo ahí, tenía un servicio destacado, sabe que el demandante trabajo ahí unos 25 años.

3. **Prueba Confesional:** Citado a prestar declaración confesional el representante legal de la parte demandada compareció en calidad de subrogante del Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Pozo Almonte, don JUAN ROJAS DELGADO, quien previamente juramentado expresó que al actor lo conoce desde que llegaron a la gestión en diciembre de 2016. El actor tenía modalidad del Código del Trabajo, realizando labores en recintos recreacionales. Desde que ellos entraron se extendió, pero entiende que trabajaba en el Municipio desde el 2007, realizaba trabajo en los recintos recreacionales. No recuerda cuál era su horario de trabajo. En cuanto a los motivos del despido, señaló que fue desvinculado por la pandemia y la disminución de los ingresos y algunos recintos han mermado quedando con capacidad mínimo y cerrado. No recuerda en específico el motivo del despido, pero sabe que los recintos recreacionales en algún momento estuvieron sin funcionamiento y se le imagina que por eso. Consultado sobre el finiquito expresó que no sabe el monto exacto. **Al tribunal**, señaló que no recuerda el motivo del despido porque pasaron varios sucesos, hubo disminuciones de ingresos y se tuvo que tomar decisiones en base a eso porque son trabajos esporádicos, pero no recuerda la causa del despido en particular.
4. **Exhibición documental:** Se solicitó por la demandante que la parte demandada exhiba los siguientes documentos:
 - 4.1 Todos los Contratos de Trabajo celebra al 2020. La parte demandada solo exhibe desde el 2014, pero no tiene los contratos anteriores. Exhibe contrato de 3 de octubre 2016, 31 de diciembre de 2014 y 2 de julio de 2015., contrato de 12 de enero de 2017, 10 abril de 2017 y 2 de enero de 2016. Consultado sobre los contratos anteriores, señaló que no cuentan con ellos, por lo que la parte demandante solicita hacer efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5, del Código del Trabajo respecto del hecho de haber prestado servicios el actor entre el año 2008 a 2013. Atendido a que el



demandado no explicó los motivos de no contar con aquellos documentos, se dispone tener por acreditada prestación de servicios del actor durante los referidos periodos.

- 4.2 Todo el Registro de Asistencia del demandante de los años 2018, 2019 y 2020, donde se pueda apreciar la hora de entrada y salida del trabajador. La parte demandada expresó que no pudieron acceder, a tal información que constaba en un registro especial. La parte demandante solicita hacer efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo respecto de la jornada laboral declarada y las horas extraordinarias que reclama. Atendido que es un registro que debía mantener legalmente la parte demandada se hará efectivo el apercibimiento solicitado.
- 4.3 Todas las liquidaciones de sueldo del demandante de autos de los años 2019 y 2020, las que fueron completamente exhibidas.

II. PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA

1. Prueba documental: 41

- 1.1 Copia Finiquito Trabajador Carlos Otaegui Araya de fecha 09 de junio del 2020, firmado por las partes.
- 1.2 Copia Decreto de pago N°1717 de fecha 09 de junio del 2020, de la Municipalidad de Pozo Almonte, finiquito periodo 2020.
- 1.3 Copia de contrato de trabajo de fecha 02 de enero del 2020, celebrado entre las partes.
- 1.4 Copia de anexo de contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 04 de marzo del 2020, celebrado entre las partes, por el que se modifica vigencia.
- 1.5 Copia Decreto de pago N°186 de fecha 17 de enero del 2020, de la Municipalidad de Pozo Almonte, finiquito periodo 2019
- 1.6 Copia Finiquito Trabajador Carlos Otaegui Araya de fecha 31 de diciembre del 2019, firmado por las partes.
- 1.7 Copia de contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 02 de enero del 2019, celebrado entre las partes.



- 1.8 Copia Decreto de pago N°163 de fecha 10 de enero del 2019, de la Municipalidad de Pozo Almonte, finiquito periodo 2018.
- 1.9 Copia Finiquito Trabajador Carlos Otaegui Araya de fecha 10 de enero del 2019, firmado por las partes
- 1.10 Copia de contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 12 de enero del 2018, celebrado entre las partes.
- 1.11 Copia de anexo de contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 19 de junio del 2018, celebrado entre las partes.

2. Prueba Testimonial:

- 2.1 Testimonio prestado por don **David Zambrano Caro**, cédula de identidad N° 12.003.628-9, quien previamente juramentado, expresó que es jefe de personal desde el año 2018, y conoce al demandante porque era trabajador en programas del Código del Trabajo. El demandante tenía un contrato del Código del trabajo que corresponde a personas que trabajan en recintos recreacionales, en este caso la piscina municipal. Él tenía un contrato a plazo fijo, que duraba solo un periodo, se terminaba el contrato, se pagaba el finiquito que eran vacaciones proporcionales y si se le adeudaba algo, desconoce si se hizo alguna reserva ahora, pero anteriormente firmaba conforme. Los años de servicio no los puede pagar como tal, pues la Contraloría no les permite hacerle contrato indefinido, por eso son contratos periódicos a plazo fijo.

Al **abogado de la parte demandante**, señaló que tienen registros que desde el año 2007 el demandante cumple funciones con ellos, los contratos eran del 1 de enero al 31 de diciembre, eso duraban, algunos años de 1 a enero al 30 de junio y otro del 1 de julio al 31 de diciembre. Efectivamente fue una relación ininterrumpida desde el año 2007. No recuerdo si hubo periodos de tiempo el que el demandante dejara de prestar servicios para la municipalidad.

- 2.2 Testimonio de doña **Maria Graciela Leiva Tolosa**, Cédula de identidad N° 14.182.758-8, quien previamente juramentada expresó que ubica al demandante como trabajador de la Municipalidad, ella en este momento es



administrativa de Secretaria Municipal, antes se desempeñó hasta el año pasado en la Unidad de Personal, como de 2015 a 20120, en ese cargo tenía información de los contratos, Carlos Otaegui tenía contrato a plazo fijo, siempre fue el mismo tipo de trabajo, lo que significa es que tiene una fecha de inicio y una fecha de término, al terminar el contrato se le hace un finiquito que establecía el pago que se le adeudaba, por ejemplo vacaciones si no se as tomaba. Por lo que ella sabe, hasta el finiquito del año 2020, no recuerda haber existido reclamo o reserva.

3. **Prueba Confesional:** Se citó a absolver posiciones al demandante CARLOS RODRIGO OTAEGUI ARAYA, quien previo juramento expresó a las preguntas de la parte demandada que es efectivo que todos los años firmaba finiquitos, y es efectivo que no firmaba reservas, salvo el último año, no es efectivo que el último finiquito del año 2020 hizo la reserva de derechos que se le lee ni hizo reserva alguna de derechos.

SÉPTIMO: Hechos acreditados: Que a partir de la prueba rendida, analizada y ponderada conforme las reglas de la sana crítica, es posible tener por acreditadas las siguientes circunstancias de hecho:

1. Que la parte demandante y demandada celebraron múltiples e contratos de trabajo para que el primero celebrara funciones para la segunda en la piscina municipal, con labores de control de entrada y registro.
2. Que al menos desde el año 2018, la demandada basó la contratación en contratos a plazo fijo, luego de lo cual la relación laboral era finalizada por la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato, firmándose finiquito, suscritos por el demandante, sin reserva de ninguna naturaleza.
3. Que el Jefe de departamento de personal de la demandada extendió una certificación con fecha 6 de enero de 2020 dando cuenta el demandante presta servicios para la municipalidad desde enero de 1989.
4. Que el 2 de enero de 2020, las partes suscribieron un contrato de trabajo, con vigencia desde el 1 de enero hasta el 29 de febrero de 2020, fijando como remuneración imponible del actor el monto de \$405.000.
5. Que con fecha 4 de marzo de 2020 se prorrogó la vigencia del contrato de



- trabajo del actor desde 1 de marzo hasta el 31 de mayo de 2020.
6. Que, con fecha 9 de junio de 2020 se suscribió por el demandante finiquito, autorizándose ante la Inspectora comunal del Trabajo el 11 de junio de 2020, estableciéndose como pago de importe debido un concepto por feriado proporcional, constando en letra manuscrita una glosa que indica “me reservo el derecho a demandar judicialmente año de servicios y bono de cesantía ley ac trabajo 16744 código del trabajo”.
 7. Que las tres últimas liquidaciones del actor, correspondiente a los meses marzo, abril y mayo de 2020, registran como remuneración imponible la suma de \$450.000.-

OCTAVO: Sobre la excepción de finiquito alegada: Que la demandada ha deducido, en oposición a las pretensiones de la demandante, de manera principal la excepción de finiquito, fundado en el documento de fecha 9 de junio de 2020. Al respecto, de la lectura del documento consta que el demandante registró manualmente una nota señalando una cláusula de reserva, cuestión que aunque no fue reconocida en estrados por el demandante, es una circunstancia que no niega el demandado en su contestación, por lo que constituye un hecho que no puede ser controvertido.

Sobre la figura del finiquito, el artículo 177 del Código del Trabajo dispone en lo pertinente que “El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169. Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente...”

Al respecto, es menester destacar que Excma. Corte Suprema ha sostenido



de manera permanente en fallos de Unificación de Jurisprudencia que la figura del finiquito solo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa. En este sentido se ha señalado por el máximo tribunal en causa Rol 6880-2017 que *“el finiquito corresponde a una convención, en cuanto acto jurídico voluntario que genera o extingue derechos y obligaciones, y que da cuenta del término del vínculo laboral de la manera que señala, y como tal, es posible que una de ellas manifieste discordancia en algún rubro, en cuyo extremo el finiquito no tiene poder liberatorio, situación que puede consignarse mediante la formulación de la reserva correspondiente...”* mismo criterio mantenido en causa rol 14.513-2019, de fecha 13 de abril de 2020 y previamente en causa Rol 38.348-2016 de 17 de enero de 2017.

Teniendo en consideración lo anterior y considerando que el finiquito de 9 de junio de 2020 contiene cláusulas generales y no comprensivas de todas las situaciones derivadas de una relación laboral que se ha sostenido en por el actor que proviene desde el año 1989, y que además contiene una cláusula manuscrita de reserva por la cual el actor señaló que pretendía cobrar ciertos conceptos, solo reclamables a partir del ejercicio de acciones judiciales para invalidar el despido, como lo es la indemnización por años de servicios que el trabajador anota, no puede entenderse que el finiquito en cuestión contiene el poder liberatorio pretendido por la parte demandada, razón por la cual la excepción previa no prosperará.

NOVENO: Sobre la extensión de la relación laboral que ligó a las partes: Que no existe controversia que entre las partes existió una relación laboral, siendo debatido la duración de esta y el hecho de haberse tornado no el contrato de trabajo en uno de duración indefinida. Así, el actor pretende se reconozca que existió en los hechos una relación laboral de carácter indefinida desde el 1 de enero de 1989 hasta la fecha en que se habría materializado el despido impugnado el 31 de mayo de 2020, mientras que la demandada arguye que no existió tal continuidad laboral, pues, solo desde el año 2007 existieron contratos de trabajo, pero todos ellos a plazo fijo y debidamente finiquitados entre las partes.



En primer lugar, de la prueba documental exhibida y acompañada fluye que al menos desde el año 2014 existe registro de contratos de trabajo y anexos continuos entre las partes, para que el actor desempeñara funciones en el sector de la piscina municipal. Previo a ello, sin embargo, también habría existido contrataciones continuas, desde 1 de enero de 1989, cuestión que se tiene por acreditada a partir de la certificación de jefe de personal de la Municipalidad, no controvertido por la contraria, lo que aunado a la declaración del testigo del actor y las declaraciones del absolvente demandado y el testigo **David Zambrano Caro**, quienes al menos reconocen relación laboral continua desde el año 2007, difiriendo así en lo expuesto en la contestación. De suerte que, al menos temporalmente puede entenderse que existió una relación permanente entre las partes.

Establecido lo anterior, el segundo punto que es preciso establecer, pasa por determinar si tales relaciones temporalmente continuas, pueden entenderse jurídicamente como una continuidad laboral, al amparo de las reglas contenidas en el Código del Trabajo.

Al respecto es necesario anotar que conforme lo dispone el numeral cuarto del artículo 159 del Código del Trabajo el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Conforme los contratos de trabajo acompañados y la certificación del Jefe de Personal del Municipio de Pozo Almonte, la relación que ligaba a las partes estaba sujeta al Código del Trabajo. Los contratos en cuestión especifican que tal sujeción se efectúe de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la ley N° 18.883, norma que en lo pertinente dispone que “quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación”. En el caso de marras la contratación del actor cumple la exigencia de ser una labor encomendada realizar en un lugar de recreación, por lo que la autorizada edilicia se encontraba a contratar bajo tal modalidad.



Sin embargo, la circunstancia de haber sido contratado bajo la modalidad legal descrita, que presupone que la labor sea una actividad transitoria, no importa que los contratos sean necesariamente a plazo fijo, máximo cuando en el caso de autos, se ha acreditado que existe una relación laboral constante y permanente en el tiempo, lo que descarta la temporalidad de las labores realizadas. Si la demandada no se encuentra legal o reglamentariamente facultada a establecer contratos de naturaleza indefinida, no es obstáculo para que en esta sede se pueda establecer que en los hechos en este caso sí existió una relación laboral continua, y un contrato indefinido por haber operado lo dispuesto en el artículo 159 del Código laboral atendida las múltiples y permanentes renovaciones.

DÉCIMO: *Sobre la excepción de finiquito deducida subsidiariamente en relación a los periodos laborales previos:* Que acreditado que existió una relación laboral continua entre las partes, por haber mutado el contrato de trabajo entre las partes a indefinido a partir de las múltiples renovaciones de los contratos a plazo fijo, es necesario determinar si los finiquitos de los periodos 2018 y 2019 que se acompañaron por el demandado pueden enervar la pretensión del actor de cobrar indemnizaciones y prestaciones de periodos anteriores. Al respecto, de la revisión de los documentos acompañados, efectivamente no se observa que se haya realizado alguna cláusula de reserva por parte del actor. Sin embargo, tal omisión no puede entenderse como una renuncia del actor, máximo cuando los finiquitos acompañados son genéricos, sin detallar que conceptos las partes finiquitan, y además considerando que en los hechos y documentalmente las partes mantenían el vínculo contractual, por lo que no es exigible que el actor pudiera prever demandar prestaciones propias de un término laboral respecto de una relación que seguía vigente.

Por lo expuesto, no se acogerá tampoco la excepción de finiquito deducida subsidiariamente.

UNDÉCIMO: *Sobre la justificación del despido:* La demandada ha fundado el despido del actor en la circunstancia de haber expirado el plazo del término de los servicios que prestaba conforme el último anexo de contrato de trabajo que prolongaba las funciones del actor hasta el día 31 de mayo de 2020.



Sin embargo, habiéndose establecido previamente que la relación laboral que ligaba a las partes tenía una duración indefinida, la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo ha sido incorrectamente aplicada, siendo en consecuencia el despido del actor injustificado, por lo que la acción será acogida.

DUODÉCIMO: Sobre las indemnizaciones y prestaciones reclamadas por el término de la relación laboral: Que atendida la declaración de despido injustificado corresponde ordenar el pago de las indemnizaciones que el artículo 171 del Código del Trabajo señala, correspondiente a la indemnización sustitutiva de aviso previo y a la indemnización por años de servicio.

En cuanto a la última remuneración del actor conforme lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, se estará a la última remuneración pagada al actor que se acredita de las liquidaciones de sueldo exhibidas, y que asciende al monto de \$450.000.

En cuanto a la indemnización por falta de aviso previo, por consiguiente, se deberá indemnizar al demandante en la suma de \$450.000.

En lo que respecta a la indemnización por años de servicio, atendido que la relación laboral se encuentra vigente desde el año 1989, y considerando el tope legal que fija el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, se dispondrá que el empleador deberá pagar una indemnización correspondiente a 11 años de servicios, esto es la suma de \$4.950.0000-

La suma calculada por indemnización por años de servicios debe incrementarse, según lo previsto en el citado artículo 168 del Código del Trabajo, en un 50% atendida la causal de término de contrato esgrimida, monto que corresponde a \$2.475.000.-

Que en lo que dice relación al concepto reclamado como feriado legal y proporcional y que ascendería a un monto de \$650.000, no habiéndose explicitado por el demandante a qué periodos corresponde, considerando que en su libelo señala que nunca se le permitió hacer uso de su feriado legal y teniendo presente que de los finiquitos acompañados por la demandada fluye que al menos durante los periodos 2017 a 2020 al actor se le compensó el feriado al momento de finiquitar cada término del plazo fijado en los contratos, no corresponde acceder a



la petición de indemnizar los últimos periodos ya pagados.

En lo tocante a las horas extraordinarias reclamadas, considerando que en la audiencia preparatoria el actor se allanó a la excepción de prescripción respecto de todas las horas reclamadas previas al año 2020, solo procede conocer su petición en lo que dice relación a las horas extraordinarias trabajadas en enero y febrero del año 2020 y que el actor indica que correspondieron a 100 horas. Al respecto, era carga del emperador acreditar si efectivamente esas horas se pagaron, desde que al no exhibir el control de asistencia del actor que le fuera exigido, se tuvo por reconocido que el trabajador efectivamente laboró tales horas de exceso, por lo que la petición se acogerá, determinándose que deberá pagar el empleador por tal concepto la suma de \$350.000.-

DÉCIMO TERCERO: Sobre el resto de la probanza rendida: Que el resto de la prueba rendida no pormenorizada ha sido analizada, sin embargo, no reviste aptitud suficiente para alterar o modificar la convicción expresada en los considerandos precedentes.

Por tales consideraciones y visto además lo dispuesto por los artículos 1, 7, 41, 63, 67, 68,70, 73, 160, 162, 163, 168, 171,184. 420, 425 y siguientes del Código del Trabajo, ley N° 18.883, ley N° 18.695, artículo 144 del Código de Procedimiento Civil y 1698 del Código Civil, SE DECLARA:

- I. Que, **SE ACOGE** la demanda interpuesta por **CARLOS RODRIGO OTAEGUI ARAYA**, en contra de su **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE POZO ALMONTE**, ambos ya individualizados, y se declara que la relación contractual que entre las partes se extendió desde el 1 de enero de 1989 hasta el 31 de mayo de 2020 y que el despido es injustificado. En consecuencia se condena a la demandada a pagar las cantidades que se indican por los conceptos que se señalan
 - a) \$450.000 a título de indemnización sustitutiva del aviso previo.
 - b) \$4.950.0000 a título de indemnización por el tope de 11 años de servicios.
 - c) \$2.475.000. por el incremento en un 50%, sobre la indemnización por años de servicios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.



- d) \$350.000, por concepto de horas extraordinarias adeudadas de los meses de enero y febrero de 2020.
- II. Que se rechaza de demanda de cobro de prestaciones correspondientes a feriados adeudados.
- III. Que las prestaciones ordenadas pagar devengarán reajustes e intereses de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- IV. Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa, regulándose las costas personales en la suma de **\$500.000.-**
- Notifíquese a las partes, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-81-2020

Dictada por Daniela Gutiérrez Albornoz, Jueza Titular del Juzgado de Letras y Garantía de Pozo Almonte.



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