

TRANSCRIPCION DE SENTENCIA

RIT O-3889-2020

Santiago, ocho de febrero de dos mil veintiuno.

□ VISTOS, CONSIDERANDO Y TENIENDO PRESENTE:

□ **PRIMERO: Demanda:** Que comparece doña **MARIA JOSE ARIAS MONTILVA Rut 26.823.235-4**, con domicilio en Vicuña Mackenna N° 692, Ñuñoa, Santiago, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general sobre reconocimiento de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora **STUDIO TATTOO INK SPA Rut 79.927.496-0**, representada por Matías Villalobos Rivera, Rut 9.904.890-5, ambos domiciliados en Rosario Norte N° 84, Las Condes, Santiago, sobre la base de los siguientes antecedentes:

Da cuenta que inició una relación laboral, a partir desde el 22 de noviembre de 2018, bajo vínculo de subordinación y dependencia para con la demandada, representada por Matías Villalobos Rivera, en el local denominado “Coco Tattoo Studio” ubicado en ese entonces en Avenida La Plaza N° 651, local número 18.

Refiere que solamente a partir del 01 de mayo de 2019, se le escrituró el contrato de trabajo con carácter indefinido y que en dicho contrato, no se le reconoció el tiempo anteriormente servido.

El lugar de la prestación de los servicios es el ya indicado, en el local “Coco Tattoo Studio” ubicado en Avenida La Plaza N° 651, local número 18, comuna de Las Condes, lugar donde se desempeñó durante toda la relación laboral ejerciendo funciones como “Jefa de Local”, realizando labores propias tales como abrir y cerrar el local, reportar los requerimientos administrativos, realizar el reporte de ventas diaria y mensual, manejar las redes sociales del local, tales como Instagram, WhatsApp y la página web, agendar clientes y gestionar los formularios respetivos para su debida atención, preparar diseños y tipografías de tatuajes, realizar el inventario de los insumos, entre otros.

Afirma que no obstante, no ser funciones propias de su cargo, también le tocaba realizar el aseo del local luego que el empleador despidiera a la señora encargada al par de unos meses, y además se le encargaban labores



extraordinarias, por la cual si bien se le ofreció el pago de un bono adicional, esto, nunca se concretó.

Para estos efectos, señala que su remuneración se estructuraba con un sueldo base de \$500.000 (quinientos mil pesos) más la gratificación mensual del 25% del sueldo base con el tope de 4,75 sueldos vitales al año y bono de colación y movilización por \$50.000 (cincuenta mil pesos) cada uno respectivamente, conforme lo establece el contrato de trabajo escriturado el 01 de mayo de 2019.

Agrega que sin embargo, jamás se le pagó lo establecido en el contrato, por cuanto el empleador ajustó el sueldo base al monto de \$392.012 (trescientos noventa y dos mil doce pesos), para que sumada la gratificación y los bonos de colación y movilización diera un total de \$500.000 (quinientos mil pesos), contrario a lo que señala la cláusula cuarta y quinta del contrato y por lo tanto la situación fue que, percibió una cantidad menor y que en definitiva, las cotizaciones se pagaron con un monto inferior.

Ahora bien, en relación a la última remuneración mensual devengada, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, señala que ésta asciende a \$725.000 (setecientos veinticinco mil pesos), la que se compone conforme al contrato por:

- Sueldo Base \$500.000;
- Gratificación Legal \$125.000;
- Movilización \$50.000;
- Colación \$50.000

Lo que da un total \$725.000.-

Señala que desde diciembre de 2018 hasta junio de 2019, el empleador realizó el pago parcializado de la remuneración a la cuenta de una amiga, por cuánto al ser extranjera aún no tenía una cuenta bancaria y esta es la cuenta de doña KAREN MAYERLY SANDOVAL CARVAJAL y en otras ocasiones el empleador realizaba el pago en efectivo, sin embargo, en ningún caso señala que recibió los \$725.000 pesos.

Por ello, señala que existe un saldo en cada uno de los meses por \$225.000 (doscientos veinticinco mil pesos) lo que multiplicado por todos los meses trabajados da un total de \$3.600.000 (tres millones seiscientos mil pesos), lo que en definitiva no solicita en la parte petitoria de la demanda, si no que hace un



desglose distinto dejando afuera las diferencias de sueldo predicada precedentemente.

Señala la jornada de trabajo a la que se encontraba sujeta y en cuanto al término de la relación laboral, refiere que el 15 de marzo fue enviada por su ex empleador a hacer un reposo a su domicilio, debido a que se encontraba muy enferma y con síntomas de resfrío y por eso se le indicó y se consideró oportuno que se tomara la cuarentena del Ministerio de Salud que es la que se recomendaba en aquel entonces de 14 días. Sin embargo, dos días después, vale decir el 17 de marzo de 2020, fue despedida a través de un mensaje de WhatsApp enviado directamente por su exjefe, don Matías Villalobos, el cual le señalaba que debido a la contingencia nacional de Covid-19 y la pronta orden de cerrar el comercio, se veía en la obligación de avisarle que pondría fin a su contrato y que cuando terminara la cuarentena tendrían que ir a una notaría.

Afirma que su jefe le pide disculpas por avisarle por ese medio, pero se justifica debido a que sabe que hay que dejar constancia por escrito, es decir, conforme a lo que refiere la parte demandante, tiene las capacidades para “saber” cómo se realiza un despido, sin embargo, de todas formas lo hace mal.

No obstante lo sucedido, intentó resolver las cosas de una forma civilizada y coordinó asistir a una notaría para efectos de firmar el finiquito, sin embargo, éste se encontraba con su obligación pendiente de enterar las cotizaciones previsionales, por lo que se logró finiquitar el contrato.

Posteriormente, don Matías le envió un finiquito a su correo electrónico el cual tampoco prosperó, porque solamente le quería pagar la cantidad \$597.513 (quinientos noventa y siete mil quinientos trece pesos) correspondientes al mes de desahucio como lo indica.

Señala que no pudo asistir al doctor dado su estado de salud, que no pudo hacer uso de licencia médica porque nunca fue tramitada, que efectuó reclamo administrativo, que existe una deuda previsional, esto en primer lugar la centra en dos aspectos:

1) En cuanto a que el inicio de la relación laboral fue el 22 de noviembre de 2018, periodo por el cual señala que se le adeudan las cotizaciones previsionales de salud y de AFC, desde la fecha inicio de la relación laboral vale decir, 22 de noviembre de 2018 hasta según lo indica aquí, mayo de 2019, no obstante que a



partir de mayo de 2019, la relación laboral no se encuentra discutida y

2)□Para justificar esta situación señala que, centra la segunda parte de la solicitud de la nulidad del despido, en que su empleador a partir desde la relación laboral reconocida, mayo de 2019 hasta marzo de 2020, no pagó las cotizaciones de la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO, vale decir, concentra en aquella parte, la solicitud lo cual obviamente se encuentra acorde con lo que señala la parte petitoria de la demanda, la cual en el punto tres letra b) señala Cotizaciones previsionales de AFP MODELO impagas parcialmente correspondientes al periodo de mayo de 2019 a marzo de 2020, vale decir, centra la segunda parte de la nulidad del despido únicamente en la cotizaciones previsionales de **AFP MODELO**, sin perjuicio que hace una petición adicional, que se oficie a AFP MODELO, FONASA y AFC para que inicien el cobro ejecutivo de las cotizaciones previsionales, pero en este caso ha sido repetido respecto de la fundamentación anterior de la solicitud de la nulidad de despido, vale decir, por aquella época en que no se encuentra reconocida la relación laboral, por lo que ha de estarse solamente a la cotización de **AFP MODELO**.

Ahora bien, en cuanto a los fundamentos, señala que existe una relación laboral, para lo que desarrolla exhaustivamente en su demanda, señala todas las normas jurídicas al respecto, en cuanto a la nulidad del despido hace alusión al artículo 162 inciso 5 y 7 del Código del Trabajo, y en cuanto al feriado, señala que al término de los servicios, se le quedó adeudando el pago del feriado proporcional de cuatro meses, equivalente a cinco días hábiles, indemnizaciones, la reajustabilidad.

De esta forma termina solicitando el pago de las prestaciones demandadas y que se ordene el pago de las siguientes prestaciones:

1) Que se declare la existencia de la relación laboral del periodo comprendido entre el 22 de noviembre de 2018 y el 17 de marzo de 2020, sobre una remuneración mensual de \$725.000 (setecientos veinticinco mil pesos)

2) Que se declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, con fecha 17 de marzo de 2020 y se ordene a pagar al ex empleador indemnizaciones como:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicio, gratificación por un monto de \$125.000 (ciento veinticinco mil pesos) mensuales cantidad entre



el 22 de noviembre de 2018 al 17 de marzo de 2020 le arroja una suma conforme lo indica de \$2.000.000 (dos millones de pesos)

- Pago de bono de movilización por \$50.000 (cincuenta mil pesos) de colación igualmente por \$50.000 (cincuenta mil pesos) y ambos un total de \$ 800.000 cada uno.

- Feriado proporcional por \$120.834 (ciento veinte mil ochocientos treinta y cuatro pesos)

- Remuneración parcial correspondiente a 17 días trabajados en el mes de marzo de 2020 por \$33.334 (treinta y tres mil trescientos treinta y cuatro pesos). El recargo correspondiente.

- Cotizaciones de Seguridad Social, que se dividen en dos periodos: de noviembre de 2019 a mayo de 2018 por todas las instituciones, AFP MODELO, FONASA Y AFC, por la suma de \$725.000 (setecientos veinticinco mil pesos) y el segundo periodo, solamente por la AFP MODELO correspondientes al periodo de mayo de 2019 a marzo de 2020 y termina solicitando que se declare nulo el despido y se condene al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha de la terminación de los servicios y hasta la convalidación del mismo por el pago de las cotizaciones morosas.

□**SEGUNDO: Contestación de la demanda:** Que la demandada, **STUDIO TATTOO INK SPA**, dentro de plazo contestó la demanda y opuso como excepciones las siguientes: la de PRESCRIPCION, la que fue fallada en la audiencia preparatoria y que fue rechazada, la falta de legitimación activa, contemplada en el artículo 303 N° 2 del Código de Procedimiento Civil, en atención a que el trabajador, indica, solo puede solicitar la declaración de procedencia, pero no demandar cotizaciones, como en este caso.

Afirmó que la actora no tiene capacidad para accionar de la manera en que lo hace, conforme la Ley 17.322 y la primera que opone es la de compensación en atención a que correspondería a préstamo que la empresa demandada realizó a la actora en el marco de la relación laboral, con el objeto de:

- a) adquirir mercaderías de la tienda (poleras y accesorios) por un monto de



\$180.000.-

b) realizarse tatuajes (9 por un monto de \$80.000.- cada uno) por un total de \$720.000.- y

c) comprarse un teléfono, por \$200.000.-

La excepción de compensación y falta de legitimación activa quedaron para definitiva en la audiencia preparatoria.

Contestando señala que, niega la relación laboral por el tiempo que reclama la actora, vale decir, haberse iniciado antes, esto es con fecha 22 de noviembre de 2018, dice que no hay indicios de subordinación en ese periodo y reconoce que la relación laboral sí se inició el 01 de mayo de 2019. Que tenía carácter de indefinido, que se desempeñaba como “Jefa de Local” y que se puso término el día 17 de marzo de 2020 conforme lo indica, por la causal de necesidades de la empresa, negando algún tipo de relación laboral entre noviembre de 2018 a abril de 2019, afirmando que el despido no es injustificado, que la base de cálculo para efectos de la última remuneración devengada no es la que corresponde.

Señala que no es efectivo que se le adeuden diferencias de remuneraciones, y por ende, no es efectivo que el despido sea nulo, tampoco que se le hayan ofrecido bonos ni encargos de trabajos personales, que no se adeudan ningún tipo de prestaciones que indica.

Señala sí, que en cuanto a la relación laboral y su término, ésta se inició el 01 mayo de 2019 como “Jefa de Local” y que fue despedida por la causal de necesidades de la empresa y en marzo de 2020 en el contexto de la pandemia, nadie iba a realizarse tatuajes. Ya en febrero había ocurrido una baja importante, pero en marzo fue total.

Afirma que la actora adeuda sumas importantes que la empresa le prestó (contenidos en la excepción y demanda reconventional interpuesta) y que, tras el despido, nunca devolvió, pese a los reiterados llamados realizados.

Agrega que después del despido, se mantuvo el contacto con la demandante, se envía propuesta del mismo vía correo y respondiendo su conformidad y dada la aceptación de la actora se pidió una hora a la notaria con los permisos respectivos y una vez en el lugar, expresó que no estaba de acuerdo con el monto y se negó a firmar. Por tanto, es falso que no se pudo firmar por no pago de cotizaciones. Señala que antes de esa fecha jamás habían escuchado



algún reclamo.

En cuanto a la declaración de relación laboral, señala que a fines del 2018 con el objeto de potenciar el local, buscaron colaboración en publicidad a través de plataformas digitales y redes sociales y en ese contexto y por referencias de un conocido, conocieron a la actora, quien de forma ocasional prestó servicios publicitarios, relacionados a redes sociales. Para esto, evidentemente acudía al local, pero lo hacía puntualmente, para sacar fotografías y subirlas a redes sociales.

En otras ocasiones administraba la cuenta desde su hogar. Las visitas eran absolutamente esporádicas y estas visitas se vinculaban solamente con la prestación de servicios ocasionales de publicidad, los que fueron oportunamente pagados, sin adeudar nada al respecto y en mayo de 2019 necesitaban a alguien para que asumiera la jefatura del local y considerando que la demandante era conocida y conocía además a los trabajadores y además conocía la sucursal, decidieron ofrecerle el puesto de trabajo y se firmó el contrato respectivo, iniciando desde esa fecha la relación laboral, por lo que no existe una relación laboral cumplida subordinadamente con el servicio prestado de forma independiente. Desde entonces y hasta el despido, se pagaron las remuneraciones y cotizaciones de previsionales, cumpliendo siempre con la normativa laboral.

En cuanto a las remuneraciones, dice que nada se adeuda, no obstante la falta de prolijidad que se detecta y que les causa extrañeza, considerando el tipo y tamaño del negocio. Afirmo que se acordó el pago líquido mensual de \$500.000, asumiendo como empleador las diferencias que se podrían producir por aumento del sueldo mínimo y cotizaciones.

En el contrato se estipuló que la remuneración mensual ascendía a ese monto y luego se desglosó cómo se pagaría la gratificación y los montos que corresponderían a asignaciones de colación y movilización.

Desde el ingreso de la señora Arias hasta el momento del despido, se le pagó mensualmente la suma líquida acordada y se le pagaron las cotizaciones previsionales de acuerdo con la misma. Durante todo ese tiempo jamás la actora manifestó disconformidad, ni realizó ninguna denuncia ante la Inspección del Trabajo.

Que al momento de la de fiscalización no se detectó por el fiscalizador



ningún incumplimiento al revisar el contrato, liquidaciones y certificado de pago de cotizaciones, por lo que no se multó a la empresa por los ítems que reclama la demandante.

Luego de mencionar los fundamentos de derecho, se refiere a varios fallos y jurisprudencia referente con la nulidad del despido y como petición concreta solicita que nos se haga lugar a la demanda a cada uno de los ítems reclamados.

Posteriormente, en el primer otrosí, interpone demanda reconvencional en contra de la actora, por los préstamos que le habían realizado en el marco de la relación laboral, como ya se dijo:

a) adquirir mercaderías de la tienda (poleras y accesorios) por un monto de \$180.000.-

b) realizarse tatuajes (9 por un monto de \$80.000.- cada uno) por un total de \$720.000.- y

c) comprarse un teléfono, por \$200.000.-

Estas sumas, en definitiva, es la que reclama en virtud de la demanda reconvencional por \$1.100.000 y señala que el tribunal es competente y que la acción está íntimamente ligada con la acción principal, por lo que solicita en definitiva acogerla a tramitación y condenar a pagar a la actora la suma única y total de \$ 1.100.000.- más reajustes, intereses y costas.

□ **TERCERO: Llamado a conciliación:** Que llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

□ **CUARTO: Hechos no controvertidos:** Que en la audiencia preparatoria se fijó como hecho no controvertido, el siguiente:

- 1.- La existencia de una relación laboral entre las partes, del 1 de mayo de 2019 al 17 de marzo de 2020.

□ **QUINTO: Hechos controvertidos:** Que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos controvertidos, los siguientes:

1) Fecha de inicio de la relación laboral.

2) Monto de la remuneración efectivamente pactada y percibida.

3) Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas.

4) Si la demandante es deudora de la demandada por la suma de \$1.100.000.-, antecedentes de ello.



□ **SEXTO: Prueba de la parte demandante:** Que con la finalidad de acreditar sus dichos la parte demandante incorporó durante la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios:

Documental:

1) Contrato de trabajo de fecha 01 de mayo de 2019 entre STUDIO TATTOO INK SPA y MARÍA JOSÉ ARIAS MONTILVA;

2). Formulario especial de reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 15 de abril de 2020.

3) Acta de comparendo de conciliación ante la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de mayo de 2020, N° 1324/2020/8496;

4) Comprobante de vacaciones de la demandante;

5) Certificado de Cotizaciones AFP Modelo de la demandante;

6) Certificado de Cotizaciones FONASA de la demandante;

7) Liquidaciones de sueldo de julio a octubre de 2019;

8) Liquidación de sueldo de mayo de 2019;

9) Licencia médica de fecha 04 de abril de 2020 de la demandante;

10) 2 fotografías del Instagram de CocoTattoo.cl de fechas 01 y 06 de diciembre de 2018 en que aparece el equipo de Coco Tattoo, entre ellos, la demandante;

11) Cartola histórica de Karen Mayeryl Sandoval Carvajal, Cuenta RUT N° 0025957569, de los meses diciembre 2018, enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio 2019;

12) Tres pantallazos de WhatsApp de conversación entre las partes respecto al despido y pago de prestaciones pendientes;

13) Chat de WhatsApp entre las partes respecto al despido y pago de prestaciones pendientes;

14) Proyecto de finiquito enviado por el demandado;

15) 29 fotografías de trabajos realizados por Coco Tattoo en tiempos de pandemia, desde el 20 de abril al 11 de mayo de 2020.

Se tuvo por incorporada la prueba documental.

Testimonial:

Declararon como testigos, previamente juramentadas, las siguientes personas:



- 1) Roberto Félix Vegas Morales, Rut 16.141.588-K.
- 2) Karen Mayerly Sandoval Carvajal, Rut 25957569-9 y
- 3) Marisela Pinto Arno, Rut 14.709.850-2, cuyos testimonios se encuentran registrados íntegramente en audio.

Otros medios de prueba:

Oficio de AFC CHILE respecto de las cartolas de cotizaciones de la actora María José Arias Montilva, RUT 26.823.235-4, durante el periodo noviembre de 2018 a marzo 2020.-

□ **SEPTIMO: Prueba de la parte demandada.** Que la parte demandada incorporó como medios de prueba para acreditar sus aseveraciones los siguientes:

Documental:

- 1) Contrato de Trabajo de 01 de mayo de 2019.
- 2) Solicitud de información y Acta de Comparendo de Conciliación N°1324/2020/8496 de fecha 18 de mayo de 2020.
- 3) Proyecto de finiquito.
- 4) Liquidaciones de remuneraciones desde julio de 2019 a marzo de 2020.
- 5) Comprobante de vacaciones de enero de 2020.
- 6) Tres fotografías de Instagram con tatuajes que se le hicieron a la actora.
- 7) Pantallazo de WhatsApp de fecha 17 de abril de 2020.
- 8) Pantallazo de WhatsApp de fecha 17 de marzo a 30 marzo de 2020.

El tribunal tuvo por incorporada la prueba documental.

Como otros medio de prueba, se desistió absolutamente de confesional, testimonial y de los oficios.

□ **OCTAVO: Valoración de la prueba y fundamentos del fallo.** En primer lugar, debemos señalar que no se encuentra discutido, que las partes se encontraron vinculadas por un vínculo de naturaleza laboral, entre el 01 de mayo de 2019 al 17 de marzo de 2020.

Lo que se encuentra discutido en este acápite, dice relación en cuanto a la existencia de una relación laboral con una fecha anterior, vale decir, que esta se habría iniciado desde el 22 de noviembre de 2018 hasta el 30 de abril de 2019 y que habría continuado ininterrumpidamente y sin solución de continuidad a partir del 01 de mayo de 2019 fecha del contrato que se incorporó en la presente causa y que por lo demás no se encuentra discutido, que en esa fecha se inició la



relación laboral al menos en esa segunda fase.

El punto a determinar es si en la época anterior, que le precedió, las partes se encontraron vinculadas por un vínculo contractual de naturaleza laboral.

Al efecto, la declaración del testigo Roberto Félix Vegas Morales, conforme a lo que depuso en esta causa, nos indica que fue en diciembre a cotizar trabajo, en diciembre de 2018 para ver unos tatuajes. Pues bien, en aquella oportunidad dice haber estado solamente quince minutos, y conforme a su relato previo, conoció a la demandante ya que antes había mantenido contacto por redes sociales.

Ahora bien, en esos quince minutos, el testigo señaló que vio a la actora, debiéndose reiterar que ello afirmó que lo fue en diciembre de 2018 y solamente en una oportunidad y por quince minutos, en donde la habría visto atendiendo clientela, coordinando tatuadores, viendo temas financieros, incluso manejando una planilla.

En quince minutos se percató que la actora realizaba esas funciones que requieren claramente una necesaria concentración por la calidad de las mismas, pero además, que lo habría atendido a él por el tatuaje que en definitiva fue a cotizar, pero que en definitiva decidió no efectuarse ninguno, porque ninguno le fue de su agrado.

Claramente esta declaración no puede ser tenida en cuenta porque parece poco verosímil que en quince minutos solamente, haya podido ver todo lo que indicó, máxime aun cuando supuestamente habría ido al local lo habría sido para consultar sobre el motivo que lo lleva a concurrir a dicho establecimiento para satisfacer una necesidad que cree que en ese local puede ser solucionada, en este caso, el tatuaje que se pretendía realizar.

Ahora, el resto de la declaración de este testigo es bastante confusa, porque luego dice que posteriormente en marzo, la trabajadora habría estado enferma y que su empleador le dijo que no fuera.

Indica una situación que llamó poderosamente la atención, que la actora habría mostrado conversaciones de WhatsApp con el empleador y que en ella se le señalaba que estaba despedida, en esto, es necesario detenerse:

1°) el testigo cómo podría saber que el número telefónico supuestamente que habría visto en ese WhatsApp, correspondería al empleador, en ningún caso,



se pudo acreditar cuál era el teléfono del empleador, como para que el testigo pudiera aseverar aquello y,

2°) el testigo además se presentó bastante poco fiable, no dio razón de sus dichos, no logró explicar el resultado de sus conclusiones, solo dijo que el total de haberes que tenía la trabajadora conforme al contrato que él había visto, no eran igual a las transferencias que se le habían efectuado.

Ante la consulta que se le efectuó que cómo llegó a esa conclusión, volvió a indicar que hizo un contraste entre el contrato y la transferencia, por lo tanto, no tuvo en cuenta si es que a la trabajadora se le efectuó algún tipo de descuento primero.

Segundo, en cuanto a las transferencias, no señaló por qué monto lo eran, como para en definitiva determinar si éstas correspondían o no correspondían, por lo que su testimonio no puede tenerse en consideración para acreditar una relación laboral, a partir de cómo lo indica la actora, desde el 22 de noviembre de 2018, precisamente porque es desde el 22 de noviembre de 2018 al 30 de abril de 2019, en que está en cuestionamiento la existencia de la relación laboral, vale decir, porque conforme a los dichos y lo alegado por la parte demandante se habría iniciado con antelación a la que contempla el contrato de trabajo y una ocasión y por quince minutos no puede dar cuenta de todo el periodo, claramente, esto no puede ser tomado seriamente como para poder acreditar una relación laboral.

En cuanto a la testigo Karen Mayerly Sandoval, al inicio de su declaración y a la pregunta efectuada por la letrada de la parte demandante, en cuanto si sabía por qué se encontraba aquí, respondió: “estoy aquí, por la deuda de María José”, vale decir, centró su testimonio en que venía a acreditar la deuda de doña María José, bastante amplía la situación porque, en lo medular, la causa se compone de develar ambos tópicos y en esto se debe tener en cuenta lo siguiente: “dijo esta testigo que eran amigas”, claramente, que venían ambas de San Cristóbal de Venezuela y que el año 2018, y luego precisó en diciembre de 2018, afirmó que la actora se habría conseguido un trabajo y por eso en diciembre de 2018 le pide prestada su cuenta, donde le transfiere los días 15 y finales de cada mes y le transferiría un señor de nombre Matías, no dio más explicaciones respecto aquello sino que, lo que afirmó que el 04 de diciembre de 2019 recibió una cantidad, de



transferencia a su cuenta de \$120.000 que eran para entregárselos a la vez, a la actora doña María José Arias Montilva, pero después agrega que a partir de los días 15 y 30 recibía \$250.000 de transferencia a su cuenta.

En este caso, señaló la testigo, que la demandante habría llegado al país en noviembre de 2018, como ya lo señaló, obtuvo carné en abril de 2019, vale decir, en abril de 2019 ya contaba con la documentación para tener una cuenta, lo que no se entiende, ni se divisa razón alguna para que se le pudieran haber efectuado transferencias a la testigo doña Karen Mayerly Sandoval Carvajal, como indica la demanda, hasta el mes de junio de 2019.

Lo concreto de esta testigo es que solamente da cuenta de transferencias recibidas en su cuenta, vale decir, una triangulación de dinero, desde una cuenta de una persona de nombre Matías, hacia su cuenta y que a la vez ella la triangulaba hacia otra persona de nombre María Arias, pero aquello en definitiva, dista mucho de poder acreditar los elementos necesarios de una relación laboral.

Vale decir, una prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y el pago por la prestación de sus servicios como contra prestación por parte del empleador, siendo lo más característico de esto, el vínculo de subordinación y dependencia, lo que por lo demás hasta el momento, no se divisa en absoluto en aquel periodo dado que, dieron cuenta de hechos absolutamente puntuales y que además no se pueden conectar con una vinculación de relación permanente y sin solución de continuidad, desde la fecha en que la actora así lo predica en su demanda, vale decir, desde el 22 de noviembre del año 2018.

Ahora bien, respecto de la testigo, Marisela Rosa Pinto Arnó, importante es señalar lo que planteó esta testigo. Esta testigo señaló que la actora había ido a su casa a ver una habitación ya que ella arrendaba y fue en aquella ocasión en que conoció el lugar y conoció a la familia, que a la actora le agradó porque le quedaba a cinco minutos de su local de trabajo e indicio que en aquella oportunidad le pidió el RUT y que se lo facilitó.

El punto es que esta situación conforme lo declarado por la testigo anterior, el RUT, la demandante lo obtuvo en abril de 2019 y no en noviembre, ni en diciembre de 2018, ni en enero, ni en febrero, ni en marzo de 2019, por lo que, claramente se vislumbra una improvisación, una falta de credibilidad respecto de esta testigo, contradicción que no fue posible superar, dado que luego, aseveró lo



siguiente, “que ello fue en diciembre de 2019”, no obstante que ya había señalado previamente que le había pedido el RUT un año antes, y el RUT conforme a lo señalado por la testigo anterior, solamente lo obtuvo en abril de 2019 al obtener el carné de identidad, única oportunidad en que apareció dicho Rut, por lo que se torna imposible, que se lo hubiere facilitado en las fechas que se encuentra discutida la relación laboral.

La testigo señaló que en diciembre de 2019, decidió concurrir al local a dejarle una llave, porque previamente fue al Líder y obtuvo una copia y le llevó una copia a la actora para que obviamente pudiese ingresar a la casa.

Ahora el punto es cómo pudo llevarle la llave en diciembre cuando la primera cita que tuvieran habría sido en abril de 2019, lo que claramente decae la veracidad, la verosimilitud de esta testigo.

A la vez, indicó que la segunda vez que fue al local, pasó por ahí y la saludó, pero no dijo fecha en que habría ido en esta segunda vez, vale decir, perfectamente pudo haber ido con posterior del 01 de mayo de 2019, dado que no precisó ni siquiera qué día ni qué fecha habría ido en esta segunda oportunidad, solo dijo que había un señor y que ella estimó que era el jefe, la verdad que no dio ninguna razón para estimar aquello, por lo que, decae con la prueba que se ha incorporado y no siendo suficiente la documental examinada e incorporada por ambas partes para acreditar que la relación laboral se inició con antelación a lo que se indica en el contrato de trabajo el cual señala claramente lo siguiente:

“En Santiago de Chile, a 01 de Mayo del 2019”. Esto está suscrito ante el Notario, Ricardo Herrera Marchant, notario suplente de la notaría de Lo Barnechea. Luego, se incorporó, conjuntamente con este contrato, un certificado de vigencia en que firma tanto empleador como trabajador y dan cuenta que la relación laboral se inició el 01 de mayo de 2019, a la fecha de hoy 28 de febrero de 2020 como jefa de local y recibe una remuneración de \$500.000 como base fijo mensual, en ese aspecto y en lo primero, hay un reconocimiento de ambas partes, que la relación laboral se inició el 01 de mayo.

Ahora bien, la parte demandada señala que la actora habría realizado en una fecha anterior, determinados servicios ocasionales, esporádicos y que dice relación con lo siguiente: que buscaron colaboración en publicidad a través de plataformas digitales y redes sociales y en ese contexto y por referencias de un



conocido, conocieron a la señora Arias quien en forma ocasional presto servicios publicitarios relacionados con redes sociales, para eso evidentemente acudía al local, pero lo hacía puntualmente para sacar fotografías y luego subirlas a redes sociales.

En este caso, tenemos testigos que el primero fue de 15 minutos y que no pudo acreditar existencia de la relación laboral por todo el periodo que se encuentra discutida solamente puede dar cuenta de lo que él vio en 15 minutos, lo que el tribunal estima que resulta imposible que haya podido percibir aquello que predicó.

Sin perjuicio de ello, lo único que queda entonces en definitiva es lo que plantea el artículo 8° inciso 2° del Código del Trabajo, en cuanto señala que “Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.” Por lo que claramente aquí habiendo reconocido la parte demandante lo que se efectuaba fueron solamente unos servicios de caracteres ocasionales y esporádicos, en este caso, no es posible tener por acreditada la relación laboral. Por lo que, no se dará lugar a ello.

□ **NOVENO: En cuanto a la declaración de despido injustificado** Teniendo claro que la relación laboral que no se encuentra discutida en esta causa y que ha sido lo único que se ha acreditado es la existente entre el 01 de mayo de 2019 al 17 de marzo de 2020, claramente la actora no cumplió un año de servicio, por lo que la declaración de despido injustificado solamente tiene trascendencia en la medida que el contrato de la actora hubiera estado vigente por más de un año, toda vez que ello, le da derecho a una indemnización por año de servicio y por ende la calificación del despido se torna necesaria, exclusivamente para los efectos que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo.

Esto cobra relevancia para efectos del recargo que se debe efectuar a la Indemnización por años de servicios que le correspondiere al trabajador, en este caso, no habiendo laborado un año, no tiene derecho a la Indemnización por años de servicios, por lo tanto, menos procede un recargo y por lo tanto resulta infundado pronunciarse sobre la calificación del despido.

Diferente es que el aviso se le haya dado con la antelación necesaria que



es un tema distinto, por lo tanto, respecto de la solicitud de declaración del despido injustificado ello en definitiva resulta inconcluso en esta causa, no teniendo ningún tipo de trascendencia.

□ **DECIMO: En cuanto al monto de la última remuneración mensual devengada.** La cantidad de \$725.000.-, según el contrato. En cuanto al monto de la última remuneración mensual devengada de la actora. En este aspecto, resulta claro tener en cuenta lo siguiente, en el contrato de trabajo que se incorporó en esta causa y que se ha tenido en vista en la presente audiencia, se indica claramente, en la cláusula cuarta "el empleador se compromete a remunerar al trabajador con la suma de \$500.000 como sueldo base fijo mensual", vale decir, no se indica que es sueldo líquido, dice sueldo base, por lo tanto, esta cantidad es la que se ha de tener en cuenta para los efectos de determinar cuánto era el monto de la remuneración que debió haber contemplado el total de haberes de la trabajadora para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, como asimismo cuál es la suma que debió haberse contemplado para efectos imponibles respecto de cuyo monto la demandada debió haber pagado las cotizaciones previsionales.

A este respecto, la cláusula quinta, señala que "El empleador se compromete a suministrar al trabajador, los siguientes beneficios que se aprecian las partes en la forma que se indica, dice:

Gratificación mensual legal del 25% del sueldo base, con tope del 4.75 Sueldos vitales a año, vale decir, esto equivale a la suma de \$125.0000.

Por concepto de colación \$50.000 y por concepto de movilización \$50.000.

Luego, sumado, \$500.000 más \$125.000, más \$50.000 de colación, más \$50.000 de movilización, aquello nos arroja un total de **\$725.000.-**, suma que deberá tenerse en cuenta para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo y la que debe ser considerada para el cálculo que posteriormente se efectuará respecto de las prestaciones vinculadas con ella.

□ **UNDECIMO: En cuanto a las gratificaciones.**

□□ Mes	Monto según Cto.	Monto Pagado	Diferencia
may-19	125.000,00	98.003,00	26.997,00
jun-19	125.000,00	98.003,00	26.997,00



jul-19	125.000,00	98.003,00	26.997,00
ago-19	125.000,00	98.003,00	26.997,00
sept-19	125.000,00	98.003,00	26.997,00
oct-19	125.000,00	98.003,00	26.997,00
nov-19	125.000,00	98.003,00	26.997,00
dic-19	125.000,00	98.003,00	26.997,00
ene-20	125.000,00	98.003,00	26.997,00
feb-20	125.000,00	98.003,00	26.997,00
mar-20	70.833,00	26.749,00	44.084,00
			314.054,00

Teniendo claro que el contrato de trabajo de la actora señala que por gratificación, tenía derecho a que se le pagare un 25 % del sueldo base, la cantidad de \$125.000 resulta que del contraste de las liquidaciones de sueldo incorporadas, como asimismo de las cotizaciones previsionales, se puede constatar lo siguiente y se puede llegar además a concluir también siguiente:

Que desde mayo a enero de 2020, la empresa debiendo pagar la suma de \$125.000 a la actora por concepto de gratificación, solamente pagó la suma de \$98.003 por lo tanto existe una diferencia de \$26.997 por todo ese periodo, vale decir, desde mayo de 2019 a febrero de 2020.

Luego, en el mes de marzo cotejado las liquidaciones y a la vez, esto, encontrándose conteste con la base imponible que se tuvo en consideración para el cálculo de las cotizaciones previsionales, nos arroja lo siguiente:

Que por los 17 días del mes de marzo de 2020, teniendo en consideración que lo que debió pagar por el total por los 30 días era la suma de \$125.000 por concepto de gratificación, el ponderado por 17 días equivale a \$70.833.- pero solamente la empresa pagó \$26.749.- lo que nos arroja un saldo \$44.084.- a favor de la trabajadora.

Luego, la diferencia resultante entre mayo de 2019 a marzo de 2020 por concepto de gratificación, asciende a un monto de \$314.054.- suma a la cual será condenada la demandada.

□ **DUODECIMO: En cuanto a lo reclamado por concepto de bono de colación**



y movilización. De las propias liquidaciones de sueldos incorporadas, aparece claro que mensualmente, en cada uno de los meses en que se extendió la relación laboral, entre mayo de 2019 al mes de marzo de 2020 aparece que se consideraron en el total de haberes referentes a colación y movilización e incluso, en muchas oportunidades por un monto superior al que se pactó en el sueldo base, vale decir, a vía de ejemplo, en el mes de febrero por \$54.000 la colación y \$53.498 la movilización, vale decir, excedió incluso a lo que se pactó en el contrato, por lo tanto no se hará lugar a ninguna de estas prestaciones por desprenderse claramente que ellas si fueron contempladas en los montos de los haberes.

□ **DECIMO TERCERO: Feriado proporcional.** La actora reclama 5 días hábiles por un monto de \$120.834, y esto lo indica que corresponde a 4 meses, no obstante al haber terminado la relación laboral el día 17 de marzo de 2020, la trabajadora demandante si estima que tenía 5 días hábiles en lo medular, se convierten en 7 días corridos, debido a que ha de contarse a partir del día siguiente, 18 y solamente de lunes a viernes estos 5 días, los que obviamente descontando los días sábados y domingos, se extiende en dos días más y por eso, lo que tenía derecho la trabajadora era a un monto superior al reclamado, vale decir, eran 7 días corridos lo que equivale a un monto de \$ 169.167.-. En este caso concreto no se rindió prueba alguna que se hubiese otorgado o al menos compensado el feriado proporcional reclamado, por lo tanto, habiendo solicitado únicamente la actora la cantidad de \$120.834.- y no la cantidad que realmente le correspondía se hará lugar exclusivamente a la suma de \$120.834 para no incurrir en un vicio de ultra petita.

□ **DECIMO CUARTO: Remuneraciones de marzo.** Por este concepto, la actora reclama 17 días trabajados e indica por un total de \$33.334.- pues bien, teniendo en cuenta que el monto que debió haber percibido la trabajadora es de \$725.000 dado que, ese es el monto que se pactó según el contrato, dividido por 30, nos arroja un total diario \$24.166.- lo que multiplicado por 17 nos arroja un total de \$410.833.- luego, claramente se incurre en la misma situación anterior, que solamente se pidió la suma de \$33.334.- por lo que el tribunal no puede acceder a la suma de \$410.833.- dado que de hacerlo incurriría en un vicio de ultra petita.



□ **DECIMO QUINTO: Respecto de la nulidad del despido.** Que habiendo quedado fuera de toda discusión la existencia de una relación laboral entre las partes iniciada con antelación a la que se tuvo por establecida y que fue fijada además como hecho no controvertido, resulta que todo lo predicado en cuanto a que desde el 22 de noviembre de 2018 al 30 de abril de 2019, no se le pagó ningún tipo de cotizaciones ni previsionales en AFP MODELO, de salud en FONASA y la correspondieren al empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía, al no haberse acreditado la relación laboral, esta parte de la fundamentación de la nulidad del despido, no puede ser tomada en consideración.

Ahora, sin embargo, durante la vigencia de la relación laboral que no se encuentra discutida, lo cierto es que la demandada debió cotizar por la suma de \$625.000 mensuales, ello, en atención a lo siguiente.

Claramente en el contrato se estableció un sueldo base de \$500.000. más una gratificación de \$125.000 lo que nos da un total de \$625.000.- vale decir, el monto imponible correcto por el cual debió haber cotizado la parte empleadora, porque tanto la colación como movilización constituyen haberes que no son imponibles.

El punto ahora radica en que la parte demandante centró el debate exclusivamente en que durante esta relación laboral, no se le pagaron o no le fueron pagadas en su totalidad las cotizaciones previsionales en **AFP MODELO**.

Conforme se desprende del contenido de la demanda, como de las peticiones concretas sometidas a este tribunal, en donde claramente indica, cotizaciones previsionales de **AFP MODELO** impagas parcialmente correspondiente al periodo de mayo de 2019 a marzo de 2020, vale decir, centró la *Litis* exclusivamente en las cotizaciones previsionales en AFP MODELO y no en otro tipo de cotizaciones previsionales, vale decir, ni las de salud, ni las de FONASA, y la mención de solicitud de oficio que señala a continuación que pide que se oficie a FONASA y AFC para que se inicie el cobro ejecutivo, solamente se vislumbra como una reiteración de la petición efectuada en la letra a) del número 3 por el periodo que se encuentra cuestionada el inicio de la relación laboral y respecto del cual señaló que no se le había pagado ningún tipo de cotización, ni de AFP, ni de salud, ni de AFC pero al fundamentar el despido, por la época en que se extendió la relación laboral la fundó exclusivamente en **AFP MODELO**.



JJVXTQWRDX

Por lo tanto, en este caso, el contraste que se efectuará es en relación exclusivamente con lo que debió haber cotizado en AFP MODELO, conforme al monto de \$625.000 mensuales y lo que efectivamente cotizó la parte empleadora.

**DIFERENCIA
COTIZACIONES EN AFP
MODELO**

Monto cotizado	Monto por el que debió cotizar	Diferencia		
may-19	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
jun-19	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
jul-19	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
ago-19	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
sept-19	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
oct-19	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
nov-19	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
dic-19	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
ene-20	625.000,00	490.016,00	134.984,00	
feb-20	625.000,00	500.000,00	125.000,00	
mar-20	354.167,00	245.008,00	109.159,00	

Pues bien, si analizamos el certificado de cotizaciones previsionales en AFP MODELO, sin perjuicio de que se encuentra acorde con las liquidaciones de sueldo incorporadas, como asimismo, de las cotizaciones previsionales que no formaron parte de esta Litis, si nos sirve para ilustrar, por cual fue el monto imponible el que calculado igualmente corresponde, es posible determinar la base. En este caso podemos señalar lo siguiente, que en el mes de mayo de 2019 la



parte demandante debió cotizar a la trabajadora por la suma \$625.000 no obstante lo hizo por una suma inferior, vale decir, por \$490.016 lo que hace una diferencia de \$134.984.-

Esta situación se repite en junio de 2019, julio de 2019, agosto de 2019, septiembre de 2019, octubre de 2019, noviembre de 2019, diciembre de 2019, enero de 2020, porque en febrero acontece algo diferente.

En febrero, si bien debió haber cotizado por la suma de \$625.000.- aparece que, cotizó por la suma de \$500.000.- vale decir, igualmente infravaloró la remuneración por la cual debió haber cotizado a la trabajadora, lo que hace en este caso, una diferencia de \$125.000.

Ahora en el mes de marzo de 2020, por los 17 días trabajados conforme a lo que se detalla, debió haber cotizado por un monto de \$354.167 que es el equivalente a 17 días, sin embargo, cotizó por 245.008.- lo que hace una diferencia de \$109.159.-, por lo tanto, a la época del despido, no encontrándose pagadas, vale decir, impagas, diferencias de cotizaciones desde los meses de mayo de 2019 a febrero de 2020, por las cantidades que ya se han indicado, la primera de mayo a enero por \$134.984 por cada mes y en febrero por \$125.000 y que corresponde a las devengadas hasta el último día del mes anterior a la fecha de término, esto es, el 17 de marzo de 2020, claramente se ha producido que el empleador no ha pagado las cotizaciones íntegramente.

Sin perjuicio de lo anterior, también es posible destacar que en marzo de 2020, debiendo haber pagado una suma superior, no obstante aquello, no resulta indispensable para la declaración de nulidad del despido, dado que en el mes de marzo, tiene aún fecha hasta el 13 de abril para poder pagarlas, y las que se exigen, son las del mes anteridio a la fecha del despido. Se puede vislumbrar también que en ella, cotizó por \$354.167 debiendo hacerlo por 245.008.- lo que igualmente hace una diferencia de \$109.159.- lo que se tendrá en consideración en el monto que la parte resolutive a propósito de lo que se decida respecto de estas diferencias.

Por lo anterior, se hará lugar a las sanciones contempladas en el artículo 162 en sus incisos 5° y 7° del Código del Trabajo, en atención a que se subvaloraron los montos imponibles de la trabajadora, conforme al detalle señalado precedentemente.



□ **DECIMO SEXTO:** *En cuanto a la excepción de compensación*. Al respecto, no puede soslayarse como fundamenta la excepción de compensación la parte demandada, señala que la suma de \$1.100.000.- que opone como monto de compensación derivan de préstamos que “mi representada realizó a la actora en el marco de la relación laboral” y luego agrega, con el objeto de adquirir mercaderías por \$180.000.- realizarse tatuajes por \$720.000.- y por último, comprarse un teléfono, por \$200.000.-

□ En este caso, necesario resulta traer a colación lo que dispone el artículo 58 del Código del Trabajo, en cuanto a los descuentos de remuneraciones. Primero el descuento de tipo específico que no puede exceder del 30% del total de remuneración mensual del trabajador lo que descuenta el empleador, pero, lo medular y trascendental, dice “Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador” agrega “que deberá constar por escrito”... en este caso específicamente a propósito del inciso 2° del artículo 58 como se ha indicado, se trata de descuentos específicos porque son préstamos que otorgó el empleador, para que pudiesen ser descontados de las remuneraciones para la *adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente o de alguno de sus hijos* y para estos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin intereses.

Respecto de los tres tipos que compondrían el monto de \$1.100.000 claramente ninguno corresponde a las situaciones específicas que contempla el inciso 2° del artículo 58, por lo que, nos corresponde dilucidar si se encontraría en la situación del inciso 3° el que indica “Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador *que deberá constar por escrito*, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.”

Vale decir, primero para que la deuda tenga una naturaleza de tipo laboral y pueda en definitiva hacer valer el empleador en contra del trabajador, necesariamente *debe constar por escrito*, en caso contrario, estaríamos ante una situación exclusivamente de una deuda, una obligación de carácter civil que escapa a la esfera de conocimiento de este tribunal.



En el presente caso no existe un pacto por escrito en cuanto a este tipo de descuentos, que son genéricos porque no hay ningún pacto donde se haya suscrito que la trabajadora adquirió mercadería de la tienda por un monto de \$180.000, vale decir, adquirió mercadería, por lo que se ve, a crédito, pero al no constar el pacto por escrito, claramente eso se traduce en una obligación meramente civil, de haberse acreditado por lo demás.

Lo mismo acontece con los nueve tatuajes, vale decir, se habría efectuado nueve tatuajes por \$80.000.- y esto equivaldría a un total de \$720.000.- pero en ninguna parte constó el pacto por escrito que se daría esta facilidad para que ello pudiese el empleador hacerlo valer en frente a la trabajadora, como lo mismo acontece con lo señalado respecto de la compra del teléfono por \$200.000.-

En atención a lo anterior, claramente, no se contó en esta audiencia con dicho pacto que autorizara el descuento y asimismo, a juicio de este magistrado, tampoco se acreditó ninguna de estas tres situaciones por las cuales nacería o darían origen a esta cantidad de \$1.100.000.- y aun en el evento de haberse acreditado, ello sería claramente de una naturaleza civil y escaparía a la esfera de competencia de este tribunal.

Por lo que entendiendo que no se acreditó y a mayor abundamiento, tampoco se acreditó ninguna de estas supuestas tres situaciones que darían origen a una obligación cuyo monto sería de \$1.100.000.- la excepción de compensación será rechazada conforme lo establece el artículo 58 inciso 4° del Código del Trabajo.

□DECIMO SEPTIMO: En cuanto a la excepción de falta de legitimación activa.

La parte demandante señala que la actora no puede demandar las cotizaciones previsionales como lo hace en este caso, que no tiene capacidad para accionar de manera en que lo hace conforme a la ley. Pues bien, al respecto, claramente la actora a juicio de este magistrado, lo que ha hecho en su demanda, es fundamentar la nulidad del despido en la deuda de las cotizaciones previsionales en AFP MODELO por el periodo que se señala y por los montos que ya han sido determinados en el considerando décimo quinto.

Ahora bien, de la atenta lectura de la demanda, lo que se solicita es que en definitiva se establezca que se adeudan esos periodos por AFP MODELO, de mayo de 2019 a marzo de 2020 pero claramente agrega, *que se oficie a AFP*



MODELO para que inicie el cobro de ejecutivo de dichas cotizaciones previsionales adeudadas, vale decir, aquí solamente lo que se hará es determinar a cuánto ascienden los montos que se infravaloraron, vale decir, por los que no se pagó cotizaciones previsionales, pero en este caso, lo que se decidirá es determinar que la demandada adeuda estas cantidades, porque claramente, este juez no puede en definitiva perseguir el cobro ejecutivo y la demandante no es la titular de dicha acción, por lo que se hará en definitiva, es comunicar a los organismos correspondientes, en este caso, **AFP MODELO** para que inicie el cobro de la prestación de la forma en que lo indica la misma parte demandante, por lo cual, no se divisa la excepción de falta de legitimación pasiva o algún elemento que pudiese configurarla, por lo que igualmente esta excepción será rechazada.

DECIMO OCTAVO: *En cuanto a la demanda reconvenzional* En el caso concreto, claramente valga lo razonado respecto a lo que se señaló en relación a la excepción de compensación, vale decir, no se acreditó ningún pacto escrito entre el empleador y la trabajadora, conforme al artículo 58 inciso 4°, conforme al detalle de las supuestas obligaciones que se le adeudarían, para entender que estaríamos ante una posibilidad de una deuda de naturaleza laboral y al no acreditarse ese pacto y que agregado además que a juicio de este juez, tampoco se ha acreditado que se adeudasen dichos montos, dado que la prueba incorporada no resulta suficiente de ello, no da cuenta ni siquiera de los montos, se rechazará la demanda reconvenzional que se ha interpuesto.

DECIMO NOVENO: *Costas.* Por no haber resultado totalmente vencida la demandada se le eximirá el pago de las costas.

VIGESIMO: Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas aportados al juicio, no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 58, 63, 71, 162, 169, 172, 173, 425, 427, 428, 456 y siguientes del Código del Trabajo, se



DECLARA:

I.- Que se rechazan las excepciones de compensación y falta de legitimación activa opuestas por la demandada.

☐ II.- Que se rechaza la demanda reconventional interpuesta por la demandada.

☐ III.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña **MARIA JOSE ARIAS MONTILVA Rut 26.823.235-4**, en contra de su ex empleadora **STUDIO TATTOO INK SPA Rut 79.927.496-0** solo en cuanto se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) **\$ 725.000.-** por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) **\$ 314.054.-** por concepto de diferencias de gratificaciones legales.
- c) **\$ 120.834.-** por concepto de feriado proporcional
- d) **\$ 33.334.-** por concepto de diferencias de remuneraciones del mes de marzo de 2020.
- e) Las cotizaciones previsionales en **AFP MODELO** por los siguientes periodos y montos: de mayo de 2019 a enero de 2020 sobre la base de un monto imponible de **\$ 134.984.-**, febrero de 2020 por **\$ 125.000.-** y marzo de 2020 por **\$ 109.159.-**. Para tales efectos deberá comunicarse al organismo correspondiente para que inicie el cobro de tales conceptos.

IV.- Que se declara que el despido de la actora fue nulo, por encontrarse adeudadas las cotizaciones previsionales en **AFP MODELO** conforme al detalle señalado en el numeral anterior.

☐ V.- Que, habiéndose declarado nulo el despido de la actora, se condena a la demandada **STUDIO TATTOO INK SPA Rut 79.927.496-0** al pago de las remuneraciones y demás prestaciones a razón de la suma de **\$ 725.000.-** por mes, que se devenguen desde la fecha de la terminación de los servicios, **(17 de marzo de 2020)** y hasta la fecha en que la demandada cumpla con su obligación de pagar las imposiciones morosas y comunicarlo por escrito, en conformidad al artículo 162 inciso 6° y siguientes del Código del Trabajo, sin límite alguno de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 20.194.

☐ VI.- Que se rechaza en todo lo demás la demanda interpuesta por doña **MARIA**



JOSE ARIAS MONTILVA Rut 26.823.235-4.

VII.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente sentencia deberán ser reajustadas y devengarán intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

☐ **VIII.-** Que no habiendo resultado totalmente vencida la demandada, se le exime del pago de las costas, por lo que cada parte deberá soportar las propias.

Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su ejecución.

☐ Regístrese y hecho archívese.

RIT O-3889-2020

RUC 20-4-0276309-5

☐ Dictada por don **MAURICIO IVAN PONTINO CORTES**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

☐ Se deja constancia que la presente sentencia consta en el registro de audio de este tribunal, a disposición de las partes y que la misma deberá ser transcrita solamente en el evento de ser recurrida según lo establece el artículo 62 del Acta 71 de la Excelentísima Corte Suprema.

☐ Otórguese copia del registro de audio de esta audiencia, a sola petición verbal de cualquiera de las partes.

☐



JJVXTQWRDX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>