

Santiago, veintiséis de julio de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer juzgado de letras del Trabajo de Santiago, **CATALINA ANDREA CORREA PARRA**, chilena, parvularia, cédula de identidad número 19.163.705-4, domiciliada en El Manzanar N°5498, Renca, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general en contra de **ALVAREZ BRIZZO HERMANOS LTDA.**, RUT: 76.423.042-6, sociedad del giro, representada por doña **XIMENA LORENA ALVAREZ BRIZZO**, chilena, psicóloga, cédula de identidad número 14.169.428-6 con domicilio en Aranjuez Poniente N°419, página 2 de 12272 Valle Lo Campino, comuna de Quilicura, Región Metropolitana.

Sostiene haber comenzado a trabajar para la demandada en mayo de 2016 como Asistente de Apoyo Pedagógico en el mismo domicilio de la demandada con un horario de lunes a viernes de 9 a 19 horas.

En cuanto a su remuneración expone que esta era de \$448.763 bruto, más gratificación del 25 de sus remuneraciones, un bono mensual de 20 mil, bono y de responsabilidad de 20 mil y movilización por \$6.116, colación pro \$6.018 y asignación por carga familiar por \$2.938.

Asegura que empezó a prestar servicios para la demandada en mayo del año 2016, con un contrato a plazo fijo, sin embargo, con la finalidad de evitar acumular años de servicio, su jefatura le hizo firmar un finiquito respecto a dicho contrato, y acto seguido, con fecha 01 de marzo del año 2017, firmaron un nuevo contrato de trabajo, para trabajar con el cargo de Asistente de Apoyo Pedagógico.

Sostiene que con fecha 13 de febrero de 2020 se autodespide por la causal contemplada en el artículo 160 N°5 y 7 del Código del Trabajo.

Detalla que la demandada incumplió reiteradamente con tramitar sus licencias médicas presentadas con fecha 17 de diciembre de 2019, 27 de diciembre de 2019, 18 de enero de 2020 y 2 de febrero de 2020.



Sin perjuicio de su horarios, la demandada obligó a la actora reiteradamente a ingresar a trabajar a las 7:30 horas y se le imponía retirarse después de las 19 horas, sin además de pagar el sobresueldo correspondiente.

Añade que con el fin de ocultar el incumplimiento anterior, la demandada adulteraba el libro de asistencia ingresando la demandada, la hora de ingreso y salida de de la actora, limitándose ella únicamente a firmar el libro. Así, los días que llegaba a abrir el Jardín a las 07:30 A.M., su jefatura le hacía firmar como si hubiera ingresado a las 09:00 A.M.; y cuando se quedaba pasado las 19:00, le obligaba firmar a esa hora.

Adicionalmente, en cuanto a sus labores, expone que de manera sistemática se le daban labores de aseo y de educadora.

Añade que además sistemáticamente no se le daban sus liquidaciones; que no le daba sistemáticamente bonos previamente acordados: uno por aumento de sueldo, y otros dos de responsabilidad y bono mensual todos ellos por 20 mil pesos.

Finalmente producto del trabajo de sobretiempo no se le pagaron remuneraciones por sobresueldo y no se han pagado cotizaciones tanto por ellas como por los bonos adeudados.

Añade que tampoco se le respetaba su horario de colación.

Explica que la demandada le debe \$3.835.700 por concepto de diferencias de remuneraciones entre marzo de 2017 y diciembre de 2019.

Solicita que se declare que se acoge el despido indirecto por \$625.486; indemnización por años de servicios por la suma de \$2.501.944; recargo legal por \$2.001.555; diferencia de remuneraciones por \$3.835.700; pago de cotizaciones previsionales por la diferencia de remuneraciones referidas. Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que la parte demandada ha opuesto en primer lugar excepción de caducidad; excepción de prescripción respecto de las diferencias de remuneraciones, indemnización, feriado legal y proporcional, bonos y recargos y prestaciones de seguridad social



En cuanto al fondo de la controversia, detalla que la trabajadora prestó servicios para la demandada con fecha 01 de marzo del año 2.017 para ejercer el cargo de asistente pedagógico.

Sostiene que su remuneración era de sueldo base de \$ 351.119; gratificación de \$ 87.779, bono de asignación de responsabilidad \$ 40.000 lo que da una remuneración total imponible de \$ 478.898 valores brutos. En cuanto a sus funciones, expone que eran las de asistente de apoyo pedagógico.

Contextualiza las circunstancias del término de la relación laboral con que con fecha 17 de diciembre del año 2.019, aproximadamente a 11:15 horas, doña Catalina Correa, se acerca en términos bastante irrespetuosos y exige a doña Ximena Álvarez Brizzó y a doña Elizabeth Álvarez Brizzo, (ambas socias de la empresa suscrita en autos), a fin de negociar su termino de contrato de trabajo, (una vez más), frente a exigencia las mismas señalaron que no se encontraban en condiciones económicas de poder pagar montos extraordinarios; que en estricto rigor ellas no habían pensado siquiera en desvincularla y por ende, le hicieron saber que si ella no quería seguir trabajando en el Jardín debía renunciar.

Doña Catalina Correa, se enojó profiriendo insultos y amenazas, acto seguido hace abandono del Jardín en horario laboral.

De lo anterior se deja constancia abandono de trabajo con esa misma fecha.

Al día siguiente y una vez cerrado el establecimiento de la demandada se acerca la pareja de la actor quien previamente a increparla le hace saber que trae una licencia de la demandante, esta le señala entonces que vuelva al día siguiente en horario laboral por cuanto el establecimiento ya se encuentra cerrado y ella está ya se encuentra camino a su casa. La pareja de doña Catalina Correa así lo hace (luego de haber ocurrido el hecho donde la demandante hace abandono de trabajo).

La licencia es tramitada al igual que todas las que la actora presentó. No obstante ellos la demandante habría presentado una denuncia ante la Inspección del Trabajo la que concluyó sin reproches sobre el particular. Todas la licencias



eran por dolencias distintas y que no se compadecían con el estrés laboral que acusa.

Con fecha 17 de febrero de 2020 y ante la ausencia de nuevas licencias se le despide por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

Aclara en relación la Licencia médica de fecha 27 de diciembre de 2.019, no existe, sin embargo, aparece la tramitación de una licencia médica emitida con fecha 28 de diciembre de 2.019, por 21 días de reposo, la que se encuentra debidamente y válidamente tramitada.

En cuanto a las imputaciones sobre adulteración del libro de asistencia, incumplimiento de las labores encomendadas y no entrega de liquidaciones de remuneraciones niega también esas aseveraciones.

Las liquidaciones de hecho en cuanto su entrega estas fueron incluso firmadas por la actora.

En cuanto al incumplimiento en el pago de bonos, expone que no cierto y que ellos no se pagaban a todo evento. Además la demandada nunca manifestó disconformidad con sus liquidaciones de remuneración.

Pide, el rechazo del libelo en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó,

CUARTO: Que no existe controversia entre las partes acerca de la existencia de relación laboral entre la actora y la demandada y las funciones que desempeñaba la actora.

Se han fijado como hechos a probar la Fecha de inicio de la relación laboral habida entre las partes; Monto de la remuneración de la actora de los últimos tres meses íntegramente Fecha, antecedentes y circunstancias del término de la relación habida entre las partes y cumplimiento de las formalidades del artículo 162 del código del trabajo laborados y los conceptos que la componían; Procedencia o efectividad de adeudarse a la actora diferencias de remuneraciones, en la afirmativa periodo y monto de ello y Fecha y monto pagado por concepto de cotizaciones de seguridad social de la actora.



QUINTO: Que la demandante he incorporado copia de carta de autodespido con timbre de la inspección del trabajo y con boucher de envió por Correos de Chile a la empresa demandada; contrato de trabajo celebrado entre Catalina Correa Parra y Alvarez Brizzo Hnos. Ltda., de fecha 01 de marzo del año 2017; anexo de contrato de trabajo, de fecha 01 de octubre del año 2018; liquidaciones de sueldo de octubre del año 2018 a febrero del año 2020. Certificado de pago de cotizaciones respecto de doña Catalina Correa Parra; copia de comprobante de licencia médica electrónica otorgada con fecha 31 de enero del año 2020, folio 3046835-k; copia de comprobante de licencia médica electrónica otorgada con fecha 18 de enero del año 2020, folio 2995656-1; copia de comprobante de licencia médica electrónica otorgada con fecha 27 de diciembre de 2019, folio 35358276-3; copia de comprobante de licencia médica electrónica otorgada con fecha 17 de diciembre de 2019, folio 35009676-0; orden de indicaciones de fecha 17 de diciembre del año 2019, respecto de la paciente Catalina Correa, prestador Dr. Carlos Torres Hidalgo; Receta médica emitida con fecha 27 de diciembre del año 2019, por el Dr. Andrés Rojas Ascencio.

La demandada presenta liquidaciones de remuneración, de la trabajadora Catalina Correa C.I,19.163.705-4, desde el mes de octubre de 2.018 a febrero del año 2.020, debidamente firmados por la trabajadora, exceptuando los últimos 3 meses, esto es, mes de diciembre de 2019; mes de enero y febrero de 2020; anexo de contrato suscrito por doña Catalina Correa y mi representada, consistentes de fecha 01 de marzo de 2019; comprobantes de feriado legal, debidamente suscritos por doña Catalina Correa Parra, consistentes en cuatro hojas de documento signadas bajo el título; certificado de Vacaciones”, de fechas 02 de enero de 2018; 23 de julio de 2018; 04 de febrero de 2019 y 22 de julio de 2019; libro de asistencia de doña Catalina Correa Parra, extraídas desde 2 libros de asistencia, debidamente suscrito por la trabajadora, durante el periodo desde el mes de marzo del año 2017 a diciembre del año 2019; comprobante de tramitación de licencia Médica, respecto de la licencia médica de fecha 28 de diciembre de 2019, respecto del RUT la suscrita doña Catalina Correa Parra, esto



es, 19.163.705-4, por un total de 21 días de reposo. Debidamente tramitado en forma y plazo, recibido, firmado y timbrado por COMPIN, con fecha 31 de diciembre de 2019, licencia de fecha 17 de diciembre de 2019, por 11 días se encuentra válidamente tramitada, con fecha 20 de diciembre de 2019; licencia médica de fecha 28 de diciembre de 2019, por 21 días de reposo, la que se encuentra debidamente y válidamente tramitada; licencia médica de fecha 18 de enero de 2020, por 15 días se encuentra válidamente tramitada, con fecha 22 de enero de 2020. Certificado de cotizaciones emitida por Previred, respecto de la trabajadora doña Catalina Correa Parra; constancia de abandono de trabajo el día 17 de diciembre de 2019, Numero correlativo 1171548, de la Dirección del Trabajo; 3 Constancias dando cuenta que la trabajadora no se presenta a trabajar de fechas 17,18 y 19 de febrero de 2020 de la Dirección del Trabajo; constancia de aviso de finiquito de fecha 21 de febrero de 2020, de la Dirección del Trabajo; comprobantes de envío de carta certificada a la trabajadora y copia a la inspección del trabajo; transferencia de pagos a doña Catalina Correa, de fecha 15 de diciembre de 2019 y de 05 de enero de 2020; copia de la carta de despido de doña Catalina Correa.

Además se ha incorporado oficios correspondientes a la Dirección del Trabajo y AFP Modelo y de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez Subcomisión Norte exhibición documental consistente en...Libro asistencia del período de marzo de 2017 a febrero de 2020 y Nómina de trabajadores (nominas ingresadas de trabajadores para el pago de cotizaciones) PREVIRED de la empresa Álvarez Brizzo Hermanos Limitada, correspondiente a los meses de marzo del año 2017, a febrero del año 2020, ambos meses inclusive.

SEXTO: Que además han declarado la demandante y demandada, quienes en resumen se ha manifestado en los siguientes términos.

a) **Ximena Álvarez Brizzo:** La demandante fue contratada como asistente de aula técnico de parvulario.

Una técnico puede ganar entre 350 y 400 y una educadora de 500 mil pesos.



Se exhibe planilla de Previred de noviembre de 2019. De IPS.

Catalina Correa era técnico, Angélica la asiste de aseo, Angélica Martínez es educadora igual que Giovanna. Catalina y Carolina son técnicas.

b) **Catalina Correa Parra:** El 17 de diciembre de 2019, expone que ese día ella estaba agobiada en su sala con todos los estudiantes a cargo y arriba estaba doña Elizabeth con doña Ximena y les dijo que no podía seguir y que necesitaba una educadora o técnico de apoyo y se molestaron y que le dijeron que las puertas son anchas. Ella se puso a llorar y salió del jardín.

En ese momento estaba ella y las otras dos tías y en sala Giovanna que era del medio mayor.

Ese mismo día fue al médico y este le dijo que era sistema nervioso y le dio licencia médica por stress.

Dice que su hijo estuvo en el jardín desde el 2016 hasta el 2017.

La primera licencia médica no la pudo dejar y dejó una constancia en la inspección.

Dice que no hizo reclamos o constancias previos a la Inspección del Trabajo.

SÉPTIMO: Que han prestado testimonio las siguientes personas que en síntesis se han manifestado de la siguiente manera.

a) **Lisbeth Tiare Soto Banda:** Dice que sabe que este juicio y conoce a las partes del juicio. Las conoce porque trabajó en el lugar. Jardín Magic School y a la demandante porque trabajaban en la misma sala.

El jardín cuidaba niños. Ella estuvo de practica desde noviembre de 18 hasta febrero y de marzo hasta mayo o junio trabajando.

Ella era asistente de párvulos, tenía que trabajar con niños y mudarlos.

La demandante no es educadora, pero trabajaba como educadora. La educadora hace las tareas e indica o que hay que hacer. La demandante es asistente en párvulos. La asistente ayuda a la educadora, muda a los niños.

Un asistente de párvulos no puede trabajar como educadora.



La demandante tenía que hacer el aseo del baño y tenía que irse a cuidar a niños de otras salas. Esto último porque faltaban educadoras.

Trabajaba la tía Angélica, la tía del aseo y la tía Ely.

La tía Angélica era educadora. La tía Eli a veces cuidaba a los niños en reemplazo de la tía Ximena.

La tía Eli es la hermana de la tía Ximena. La tía Ximena la mayoría de las veces no estaba pero cuando lo hacía estaba en su escritorio.

Estaba el kínder, medio mayor y medio menor.

En el kínder estaba la tía Ximena, la del medio menor estaba tía Catalina y no sabe su nombre y la del medio mayor Tía Angélica.

La tía Catalina trabajaba de las 9 hasta las 7 de la tarde y a veces se quedaba más tiempo.

A veces se quedaba menos tiempos de colación porque faltaba una tía en el patio.

También pasaba que se tenía que quedar la tía Cata, porque había niños que no los habían ido a buscar.

Ella la ha visto quedarse hasta las 7:30 y se quedaba sola.

En una sala debe haber una educadora y 2 asistentes y las salas no deberían tener más de 10 o 12 niños.

En el jardín a veces había más niños. En cuanto a educadoras y asistentes no se cumplía. En la sala de la tía Angélica y la tía Ximena no tenían asistente y en su sala había 1 sola.

Hacer el baño significaba limpiar el baño, tenían que destapar la taza del baño, que debían dejar los pañales. Tenían que sacar los papeles y trapear el baño. Esa función le correspondía a la tía de aseo pero ella legó después.

La colación era de 1 hora pero a veces no se cumplía.

Esto pasaba porque no tenían tías para cuidar a veces

Eso significaba que a veces tenían medo hora de colación.

La persona de aseo se llamaba Angélica también, no sabe su apellido.



Dice que su horario era 7:30 a 5:30, pero ella pidió salir una hora antes para ir a estudiar. Salía a las 4:30, porque pidió irse para estudiar. Estuvo así desde marzo hasta junio.

Su jornada era de lunes a viernes.

La tía Elizabeth era la hermana de la directora era como jefa, pero a veces cuando no estaba la tía Ximena la reemplazaba por poco tiempo.

b) **Elizabeth Álvarez Brizzo**: conoce a Catalina porque era una asistente técnica del jardín y porque ella es parte, de la sociedad del jardín infantil.

La demandante comenzó a trabajar el 1 de marzo de 2017.

Doña Catalina ganaba 350 mil pudiendo llegar 405 mil pesos. Esto como sueldo líquido.

La demandante participaba en el jardín y dijo que ella quería renunciar porque quería otras perspectivas y tenía que hacerse cargo de sus sobrina. Les dijeron que no podían porque no tenían el dinero para hacerlo. Ellos trabajan por año corrido y que en verano es para mantener los sueldos.

Les sorprendió su ofuscación y que ella empezó a amenazar y con un lenguaje bastante soez y se fue del jardín. La testigo subió un constancia

Ella cerraba el jardín y porque tenía llave. Ella puso una anotación en el libro de asistencia por una hora más de lo que correspondía y que después borro.

Presentó varias licencias e incluso los fiscalizaron y se presentó también ante el ISL porque ella planteó que era una de tipo laboral.

Las licencias médicas eran consecutivas y el 18 de febrero ellas enviaron carta certificada por abandono de trabajo y el 20 se le envió otra para informar que estaba su finiquito disponible.

Solo se le adeudan gratificación y vacaciones por el cheque que está en la notaría.

Dice que es socia del jardín y es subdirectora. Dice que el inmueble donde está el jardín es de ella y es subdirectora del jardín y los aportes están al 50%.

La representación de la sociedad es de Ximena.



En el medio menor estaba con la tía Johana Montero. En el medio mayor estaba la Tía Angélica Martínez. Ella estaba sola. En kínder y pre kínder estaba tía Ximena. En esas salas había también alumnas en práctica. Una fue Lisbeth y también Carolina.

c) **Romane Vargas Hurtado:** Expone que es técnico en párvulos y ayuda a la educadora a ver a los niños en el jardín. La educadora hace las planificaciones y esta con los niños igual. Sabe que este juicio de la Catalina y de Ximena.

Catalina es técnica en párvulos y Ximena es educadora y directora del jardín. Se refiere al Jardín Magic School.

Ella entró en el 2016 entro en abril y hasta octubre y después se retiró en el mismo 2016. Unos meses y después volvió en el 2017 entre mayo y noviembre.

Catalina era asistente igual que ella y estaba a cargo de los niños limpiar la sala, cuidar a los niños., mudarlos.

Debían limpiar trapear, pasar cloro, los lavamanos.

Se recibía de medio menor a prekinder.

En medio menor estaba más la Catalina. En medio mayor ella estaba con la tía Anais, y en el kínder estaba la tía Angélica.

En cada nivel debe haber una asistente y una educadora. Jardín funcionaba de 7:30 a 7:30. Ella entraba de 15:00 a 19:30. El de catalina no lo conoce.

Había papas que llegaban después de la hora. Pero la Cata después cerraba, empezó cerrando ella.

Tenían horas de colación. Una hora. Se cumplía pero no sabe si se cumplía con Catalina.

Dice que ella después no fue más a trabajar y que tiró unas licencias y que después dejo de ir.

Cuando se fue la tía Anais y habían rutinas que hacían con ella, y a la tía Ximena no las hacía y tampoco y eso a la testigo no le gustó.

La Cata estaba estresada y tampoco quería estar en el jardín. Había 2 personas menos en el jardín que fueron las tías Anais y ella.



Cree que había unos 15 niños en el medio mayor en el jardín a veces. No vio a Catalina reclamar.

El libro de asistencia se firmaba y se entraba a las 7:30 y se firmaba a esa fecha. Firmaba en los horarios que le correspondían.

No recibió maltrato pero a veces hablaban pesado, pero le daba rabia tener que regar el jardín, limpiar el patio o limpiar baño.-

De este juicio le preguntaron si podía ser testigo. Y después la llamó la abogada de la Cata. Para contar lo que pasaba en el jardín.

Ella en noviembre de 2017 se fue con prenatal. Y después no volvió más. No fue más y cree que le despidieron.

d) **Carmen Gloria Montecino Hidalgo:** conoce a las partes porque fue apoderada de su nieta en el jardín donde trabajan las partes en audiencia y también les hace los uniformes.

El 17 de diciembre de 2019 fue a dejar nos uniformes que le habían pedido en el jardín fue como a las 11:30 o 12 y venia saliendo la tía Cata muy molesta y al ingresar estaba la tía Ximena y estaba también muy apenada y molesta y le contó de que la tía Cata le había pedido negociar la salida.

Supuestamente es que ella le habría dicho “te voy a hacer cagar”. Dice que la tía Ximena ha apoyado en sus tesis.

La tía Ximena le dio permiso por una semana para que la hiciera y además le ayudó a pagarla.

A la demandante la conoce hace 2 o 3 años. Ella trabaja en confección de uniformes de colegio y jardín.

Del juicio se enteró porque tuvo conversaciones con la tía Ximena y ella se ofreció para declarar.

Es mucho decir amigos, dice que la conoce a la tía Ximena y tienen una relación de confianza.

Su nieta estuvo el pre kínder y kínder. Estaban separadas.

Recuerda que estaba medio menor, medio mayor, pre kínder y kínder.

En el kínder recuerda a la tía Angélica a la tía Ximena y la tía cata.



e) **Noelia Jara Bravo:** Ella también trabajo en el Jardín Magic School en noviembre u octubre 2016 y hasta junio de 2018. Ella entró a hacer aseo. Después terminó igual que las otras tías ayudándolas y cuidando a los niños. Todas las tías como Catalina tenían que hacer todo ella. Después la Sra. Ximena me llevaba a su caso.

Tenían que hacer baño, patios y había muy poco personal. El trabajo de Catalina era técnico pero siempre estaba sola y ella la apoyaba en algo. Esto porque tenía que haber educadora y no siempre estaba. Eran 3 salas y siempre había una sola tía. O era solo la educadora o la técnico. Cuando ella llegó Catalina le tocaron las más chicos.

Hacer los baños implicaba que tenía que ayudar en su limpieza.

Tenían horarios de entrada pero no de salida. La cata abría a las 7:30

Catalina se quedaba esperando que fueran a buscar los niños

Tenían horarios de colación de media hora

La gente no duraba mucho, recueda.

Expone que no le tenían contrato a la testigo y que la tía Ximena la llevaba a limpiar a su casa.

La tía Catalina es la que más aguantó y era la más activa pero también la vio achacada.

Sabe que la tía Catalina no sigue en el jardín porque tuvo un encontrón con la tía. Siempre había problema con los permisos.

Catalina cuando ella llegó ya estaba.

Dice que ella termino bien porque se salió no más.

Dice que entró a trabajar como nana en la casa de la tía Ximena. Después al otro día la llevo al jardín.

Ella entraba desde las 9 a las 6 de la tarde. La jornada de colación era a las 4 de la tarde.

f) **Giovani Badilla Villa:** Conoce del juicio y las partes por Catalina porque es su pareja.



Conoce a la demandada Álvarez Brizzo a la señorita Ximena porque eran dueñas del jardín con su hermana. No recuerda el nombre del jardín, pero era donde trabajaba catalina y que estaba en Valle Lo Campino.

El empezó su relación en 2017 y llevaba 2 años trabajando con la demandada y estuvo 2 años más por lo que debe haber estado uno 4 años.

Catalina es técnico asistente de párvulos, ahora esta titulada y de eso estaba contratada.

Las funciones del contrato era que tenía que estar ayudando el trabajo de ver a los niños y educarlos pero en la realidad hacia mucho más que eso.

Ella siempre estaba a cargo o del curso y en ocasiones del jardín completo. También estuvo a cargo de practicantes.

Ella insistió en que le llevaran educadoras entonces le llevaron unas practicantes. Como educadora corresponde hacer la planificación de las horas de clases y lo necesario para que el curso vaya avanzando. No había diferencias de lo que hacía Catalina y de una educadora. Recuerda algo de medio menor y medio mayor. Era prácticamente la educadora de su curso.

Normalmente la iba a buscar y dejar al trabajo y tenía que quedarse un rato más ayudando a terminar el aseo.

Era barriendo, ordenando las sillas, y a veces no iba la señora del aseo, porque se quedaba en la casa de doña Ximena haciéndolo.

El horario era de 9 a 7, pero a veces les tocaba abrir y lo más usual era que se quedara más tarde porque los apoderados llegaran tipo 7:30 u 8.

La misma demandante le decía que tenía los cursos a cargo y que estaba sola a cargo.

No sabe si había otra educadora. Sabe que estaba Ximena, pero ella estaba como siempre arriba con los documentos.

Recuerda a Giovanna que era una educadora del nivel superior al de Catalina.



OCTAVO: Que en cuanto a las **excepción de caducidad** opuesta, en primer lugar cabe tener presente que el procedimiento se ha inaugurado con la petición de medidas prejudiciales con fecha 19 de julio de 2020.

El plazo del artículo 171 del Código del Trabajo y como lo ha detallado también jurisprudencia de tribunales superiores se interrumpe con la ocurrencia de este tipo de diligencias en la medida que ellas son necesarias para la conformación del libelo toda vez la único que el texto legal requiere es recurrir al juzgado respectivo”. Esto es sin perjuicio de lo estatuido en la Ley N° 21.226 en el artículo 4 y que sobre el particular la Excma. Corte Suprema ha entendido que se aplica a términos que se encontraban pendientes al momento del ingreso del país al estado de excepción constitucional que alude el precepto respectivo.

Conforme a lo anterior, la excepción de caducidad deberá ser rechazada.

En lo tocante a la **excepción de prescripción**, esta se ha formulado en contra del demandante por una eventual acción de nulidad de despido, que no ha sido interpuesta y por el cobro de feriado legal y proporcional que tampoco han sido objeto de la demanda; pero además por remuneraciones, indemnización , recargos, bonos y prestaciones de seguridad social

En este punto estima este sentenciador que en primer lugar yerra el fundamento de la petición considerando que las peticiones relativas a prestaciones de seguridad social son del todo inespecíficas, al no haber ninguna de ellas demandadas.

De las demás al ser acciones que derivan de prestaciones reguladas en el mismo Código del Trabajo el plazo de prescripción es de 2 años desde su exigibilidad conforme a lo prevenido en el artículo 510 del Código del Trabajo y la interrupción eso si se debe considerar desde la fecha de la interposición de la misma petición de diligencias probatorias al llevar en ellas evidentemente la petición o demanda de prestaciones de naturaleza laboral según se aprecia del mismo documento. Una de las formas de iniciar el juicio es precisamente por vía de las medidas prejudiciales. Conforme a ello y siendo valederas los argumentos que contempla el artículo 4 de la Ley N° 21.226, ya mencionada; deberá acogerse



solo respecto de las prestaciones que se han hecho exigibles previo al 19 de febrero de 2018.

NOVENO: Que de la revisión en detalle de los antecedentes se verifica que la demandante envió la carta de despido indirecto con fecha 14 de febrero de 2020 a la dirección de Aranjuez Poniente 419 de Quilicura a la demandada. Dirección que es la que consta en el contrato de trabajo de 1 de marzo de 2017 en cuanto a la demandada.

En relación con este último documento, la cláusula tercera determina como remuneración un sueldo líquido de 350 mil pesos mensuales. El anexo de contrato de trabajo enuncia que desde el 1 de octubre de 2018 la actora recibiría un aumento de sueldo, bono de responsabilidad y bono mensual de 20 mil pesos por cada uno de las asignaciones detalladas. El anexo de contrato de 1 de marzo de 2019 refiere que el sueldo mínimo es de 301.000.

De las liquidaciones tenidas a la vista, se aprecia que entre octubre de 2018 y enero de 2019 la demandante recibe las asignaciones de responsabilidad y bono mensual, pero su sueldo se sigue manteniendo en \$351.119, sin perjuicio de que en diciembre y enero recibió menos por ausencias.

En febrero de 2019 con 24 días trabajados, recibe solo bono de 5 mil pesos y la glosa por responsabilidad está sin guarismo. En marzo, aparentemente se funden la asignación de responsabilidad y el bono y se paga como una suma única de 40 mil pesos. El sueldo se sigue manteniendo en la cifra mencionada más arriba. Así se mantiene hasta septiembre donde por 29 días trabajados recibe \$38.667. En noviembre de 2019 se recibe por esos concepto y solo mencionando como “bono” la suma de 24 mil pesos con 18 días trabajados. En diciembre el bono es por 20 mil con solo 15 días trabajados. En enero solo se paga asignación familiar al no haber trabajo efecto e informarse licencias desde el 17 de diciembre al 1 de febrero. Febrero tampoco registra días trabajados. Y no hay pago de remuneraciones. Se manifiesta como fecha de término en el mismo 18 de febrero.

Se presenta un comprobante de constancia laboral de 17 de diciembre de 2019 a las 11:28 por la que se detalla por parte de la demandada “...LA



TRABAJADORA SIENDO DIA DE HOY 17 DE NOVIEMBRE DE 2019 (sic), HA REALIZADO ABANDONO DE SUS FUNCIONES A LAS 11:20 HORAS, LA QUE SE DESEMPEÑANBA COMO TECNICO DE PARVULOS.INFIERIENDO AMENAZAS, EL DIA PREVIO SE AUSENTÓ DE SUS LABORES, EL DÍA PRECEDENTE A ESTE LLEGÓ CON UNA HORA DE ATRASO DE SU HORARIO DE ENTRADA. SOLICITÓ QUE SE LLEGASE A UN ACUERDO AL CESE DE SUS FUNCIONES, ANTE LO CUAL SE LE LE INDICÓ QUE DEBIDO A SU DESEMPEÑO LA ORGANIZACIÓN NO ESTABA DE ACUERDO Y DEBÍA PRESENTAR SU CARTA DE RENUNCIA. NO LO TOMÓ DE BUENA MANERA Y SE FUE DEL LUGAR A PRESENTARSE ANTE LA INSPECCIÓN AMENZANDO AL JARDÍN Y A SUS TÍAS...”.

Hay otra de 21 de febrero que informa de la existencia de finiquito puesto a su disposición.

Constan comprobantes de recepción de licencias medias por aquellas de fecha 17 de diciembre, 28 de diciembre.

En cuanto al libro de asistencia, impresiona que efectivamente existen ingresos a las 8 en algunos caso y en ellos se produce retiro a las 17:30. También hay firma para el horario de colación por una hora. En los días que sale la trabajadora a las 19 horas, su ingreso se produce a las 9. Ya en abril de 2018 se produce su salida en esta última hipótesis y de manera regular a las 19:30. Eso da en una semana normal 2:30 horas extras por semana. Estas horas en exceso no aparecen remuneradas en las liquidaciones incorporadas por las partes.

Ninguno de los testigos se refirió a la existencia de adulteraciones de libro de asistencia respecto de ellos mismo o de la actora. Sí que ocurría la circunstancia que podía extender a veces la jornada como la demora de algunos padres para ir a retirar a sus hijos. Pero evidentemente, sin mayor precisión sobre el particular. En cuanto a los horarios registrados es evidente que ellos no reflejan plenamente la realidad en cuanto al ingreso al estar todos a la hora exacta de ingreso y salida, pero tampoco existen mayores datos y más precisos que



permitan suponer que efectivamente la jornada de la actora era diametralmente distinta a la que al menos el libro trata de informar.

El día 17 de diciembre 2020 la leyenda del registro la frase “abandona trabajo” confirma de la demandan a un costado a las 11:20. El día anterior, la actora aparece ausente.

Por último, respecto de la fecha de inicio de la relación laboral, no se ha presentado información relevante que permita fecharla antes del 1 de marzo de 2017.

DÉCIMO: Que si bien la demandada en efecto no ha pagado en período alguno el aumento de sueldo convenido en octubre de 2018, equivoca el actor la naturaleza de la prestación al entender que este se paga a todo evento de manera íntegra al desconocer que este tiene como causa conforme al artículo 42 del Código del Trabajo, “...la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo...”. Cuestión que no ocurre al existir períodos de ausentismo, ya sean justificados o no.

Así y haciendo fe de la asistencia que se refleja en las liquidaciones acompañadas por ambas partes, para noviembre de 2018 y enero de 2019 es \$19.333; febrero de 2019 \$16.000; julio de 2019, \$13.333; noviembre de 2019, \$12.000 y diciembre de 2019 \$15.000. El resto de los meses no mencionados con detalles es por el total.

Adicionalmente, este sentenciador concuerda con el libelo en que la empleadora ofrece en el contrato una cantidad de dinero como sueldo “líquido”, lo que supone que a ella ya se la han hecho los descuentos legales conforme al artículo 58 del Código del Trabajo, para terminar verificado en las liquidaciones que a ellas se las ha dado tratamiento de sueldo imponible, es decir al que aún hay que hacer los descuentos legales.

Mismas diferencias se apuntar respecto de las gratificaciones que se han pagado teniendo como referencia este sueldo “líquido” y no el bruto y no considerar las otras asignaciones, teniendo presente que la ley permite conforme al artículo 50 pagarla abonando el 25% de las “remuneraciones mensuales” sin



restringirlo al sueldo. Sin perjuicio de lo anterior se estará a la diferencia detallada en la demanda en este punto.

En cuanto a las asignaciones de responsabilidad y el denominado bono, el anexo ni acto posterior permiten esclarecer la naturaleza de la asignación, su circunstancia de devengo, en fin. Esta ausencia de claridad no puede ir en perjuicio de la actora y por ende se estimara como una prestación que se causa por la sola vigencia del contrato de trabajo y no sujeta a proporcionalidad alguna, conforme a la presunción el artículo 9 del Código del Trabajo.

Conforme a todo lo anteriormente dicho y si bien se trata de cantidades que no han sido sujetas a retención para efectos del pago de cotizaciones previsionales, se fundan en documentos indubitados de las partes que por su entidad constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

Así en cuanto a los montos de remuneraciones que la actora reclama el tribunal la estima en \$2.794.484, considerada la diferencia respecto del sueldo base apuntado más arriba y lo que además ha sido objeto de la excepción de prescripción compartiendo los cálculos que constan en el libelo sobre este asunto en lo demás.

UNDÉCIMO: Que en relación con las otras causales de incumplimiento acusadas, estima este sentenciador que ha quedado desvirtuada por los comprobantes de tramitación la relativa al incumplimiento en el diligenciamiento de licencias médicas; asimismo las adulteraciones que reclama del libro de asistencia; en cuanto a las licencias de sueldo, se aprecia que salvo la de noviembre y por razones obvias es la única sin firmar lo que lleva a presumir a que las demás estaban entregadas oportunamente sin perjuicio de que no hay mayor mención de los testigo de irregularidad en este punto.

A su vez ha quedado suficientemente establecido el trabajo en horas extras de manera sistemática desde al menos del 2018 de la actora y que esto no fue remunerado en su oportunidad.



Finalmente el contrato de trabajo de la actora no da mayores luces del cometido específico que tenía que desarrollar, pero sus testigos han sido confluentes en que la actora desarrollaba labores distintas a las que eran esperables para su cargo: aseo del baño y limpieza de las instalaciones y labores de educadora propiamente tal sin que conste que la actora formalmente haya aceptado esta modificación a su contrato y que fuera compensada o retribuida por esta labor distinta.

De las causales que se han dado por concurrentes todas aun por separado pueden y deben ser catalogadas considerando lo sistemático de su acaecimiento como graves al evidentemente precarizar las condiciones contractuales de la trabajadora originalmente pactadas al demandar de ella una mayor esfuerzo y más prolongado perjudicándola en los términos de intercambio contractual.

No concuerda este sentenciador en todo caso que los incumplimientos relatados sean de aquellos que se enmarquen en la situación del Nro. 5 del artículo 160 del Código del Trabajo al no verificarse de la prueba rendida una afectación real o riesgo de inminencia de acaecimiento. No se han detallado problemas de funcionamiento de gran entidad en la seguridad o funcionamiento ni para la seguridad o actividad de los trabajadores o su salud. Particularmente en este último caso las licencias y recetas aparecen de origen pluricausal tanto así que se incluye incluso herpes como patología en una de ellas y han sido declaradas como enfermedad de origen común.

DUODÉCIMO: Que el resto de la prueba rendida en autos sin mayor detalle de la misma no obstante su análisis en nada afecta a las conclusiones que se han formulado más arriba.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 41, 42, 47, 50, 54, 58, 63, 162, 163, 171, 415, 420, 423, 446, 452, 453, 454, 459 y 510 del Código del Trabajo, se declara:

- I.- Que se acoge parcialmente la excepción de prescripción.
- II.- Que se rechaza la excepción de caducidad.



III.- Que se acoge la demanda interpuesta por **CATALINA ANDREA CORREA PARRA**, cédula de identidad número 19.163.705-4, domiciliada en El Manzanar N°5498, Renca, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general en contra de **ÁLVAREZ BRIZZO HERMANOS LTDA.**, RUT: 76.423.042-6 solo en cuanto se declara que la demandada ha incumplido gravemente el contrato de trabajo y deberá pagar las siguientes indemnizaciones por término de contrato y prestaciones de origen labora:

- a) Indemnización Sustitutiva de Aviso Previo por la suma de \$626.486.
- b) Indemnización por años de servicios por la suma de \$1.879.458.
- c) Recargo Legal por la suma de 50% \$939.729.
- d) Diferencia de Remuneraciones por \$2.794.484.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar más arriba están sujetos a los reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que las remuneraciones ordenadas pagar más arriba están sujetas a las deducciones y retenciones que detalla el artículo 58 del Código del Trabajo.

VI.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido completamente vencida.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-1221-2020

RUC N° 20-4-0252367-1

Dictada por Eduardo Alejandro Ramírez Urquiza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

