

Concepción, tres de enero de dos mil veintitres.

VISTO Y ODÍDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que, en estos antecedentes **Rit O-1296-2022** comparece **MARCELA BELÉN ARANCIBIA MARTÍNEZ**, RUT: 19.811.603-3, de profesión perforadora, con domicilio para estos efectos en Mañío 202, Talcahuano, quien viene en interponer en procedimiento de aplicación general demanda por despido injustificado e indebido, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador **CENTRO DE BIENESTAR Y ESTÉTICA PAOLA GUTIÉRREZ CRISOSTO E.I.R.L.**, RUT: 77.078.181-7, representada por **Paola Gutiérrez Crisosto**, R.U.T. 18.962.271-6, de conformidad a lo señalado en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambas con domicilio en calle Potsdam 36, de la comuna de Hualpén; y expone:

Que ingresó a trabajar para la empresa demandada el **18 de octubre de 2020**, emitiendo boletas de honorarios hasta que se escrituró su contrato de manera indefinida el **1 de febrero de 2021**, desempeñándose en todo momento bajo subordinación y dependencia en las mismas labores.

Indica que el promedio de sus 3 últimas remuneraciones ascendió a la suma de **\$1.553.779**.

Añade que se encontraba excluido de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo de acuerdo al **artículo 22, inciso segundo**, del Código del Trabajo.

Señala que sus funciones eran las de venta, perforación y controles.

En lo pertinente, explica que se mantuvo con licencia médica desde el **7 de mayo** hasta el **12 de julio de 2022**. Sin embargo, el **1 de junio de 2022**, Paola Gutiérrez la llamó por teléfono informándole que había sido desvinculada con fecha **30 de junio de 2022** por las causales del **artículo 160 número 1 y número 7** el Código Laboral, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Entonces, alega que este despido es injustificado, y aquí prácticamente se le despidió por cometer un delito y sacar provecho económico, imputación que considera calumniosa e injuriosa, y un aprovechamiento del demandado que la despidió sin derecho a indemnización por un simple error de organización respecto a un cliente que fue explicado oportunamente y cuyos dineros ingresaron a las



cuentas o finanzas de su ex empleador. En efecto, relata en relación con el abono efectuado por el cliente don **Agustín Poblete**, que corresponde a una situación ocurrida en **diciembre de 2021**, oportunidad en que ella no era encargada de agendar citas, ya que las redes sociales y el agendamiento de clientes en las redes, así como la información de pagos, era todo realizado por **Javiera Reveco**, quien trabajaba como secretaria y aprendiz en el estudio de la demandada, a quien ella le pagaba un sueldo por manejar su agenda y su empleadora conocía lo anterior. Añade que al conocer del error devolvió el abono realizado por **\$15.000** a la cuenta de su empleadora el **4 de mayo de 2022**.

También explica que durante los meses de **enero y febrero de 2021** varios de los depósitos para agenda miento eran realizados a su persona, los que luego con posterioridad reenviaba a Paola Gutiérrez.

De este modo, señala que se trató de un error involuntario sin intención de engañar, defraudar u obtener alguna ganancia.

En lo referido al derecho, invoca la institución del perdón de la causal, ya que los hechos que motivaron su despido ocurrieron en **diciembre de 2021** y su empleador indica que se habría enterado de la situación el **5 de mayo de 2022**, lo que no sería efectivo por cuanto esto ocurrió el **3 de mayo** y el despido el **30 de junio de 2022**.

También invoca la sanción de la **nulidad del despido**, del **artículo 162** del Código del Trabajo, por cuanto señala haber prestado servicios desde **octubre de 2020** sin que se realizara el pago de las cotizaciones de Seguridad Social desde esta fecha y hasta **febrero de 2021**.

Termina solicitando en definitiva declarar: 1).- Que se declare la existencia de una relación laboral con la demandada de autos, desde el 18 de octubre de 2020, hasta el día el 30 de Junio de 2022. 2).- Se declare que el despido de Marcela Arancibia Martínez, ocurrido el día 30 de junio de 2022, ha sido injustificado, indebido y carente de motivo plausible. 3).- Se declare que Centro de Bienestar y Estética Paola Gutiérrez Crisosto E.I.R.L. es condenada a pagar: a) Indemnización por 2 año de servicio: \$3.107.558.- b) Indemnización por falta de aviso previo: \$1.553.779.- c) Recargo legal del 100%, conforme al inciso segundo del artículo 168 del Código del Trabajo por ser carente de motivo plausible:



\$3.107.558 .-; o en subsidio, al 80% del recargo ordenado pagar en la letra c) de la misma norma: \$2.486.046.- O en subsidio, las sumas mayores o menores que el tribunal estime conforme al mérito del proceso. **4).-** Se declare que su despido es nulo y se ordene pagar al demandado las remuneraciones entre la separación y hasta la fecha en que se convalide el despido. **5).-** Las sumas que se ordene pagar deben ser reajustadas y se les debe aplicar, además, el interés, según lo dispone el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo. **6).-** La expresa condena en costas de la contraria si formulare oposición.

SEGUNDO: Que, por la demandada comparece el abogado **Julián San Martín Sepúlveda**, Rut N° 12.379.880-5, en representación del **Centro de Bienestar y Estética Paola Gutiérrez Crisosto E.I.R.L.**, R.U.T. 77.078.181-7, con domicilio en calle Postdam #36, Hualpén, quien contestando la demanda solicita su rechazo, con costas, por las siguientes argumentaciones:

Que con fecha 01 de febrero de 2021 se celebró y firmó contrato de trabajo entre la demandante y su representada. La trabajadora estaba exenta de la jornada laboral ya que regía el artículo 22 inc. 2° del Código del Trabajo. En este se estipuló un sueldo base de \$326.500 pesos como suma fija más un bono de producción.

Que dentro de las sus funciones laborales que debía realizar la actora se encontraba la de informar a sus clientes que previo a ser atendidos debían realizar un abono en la cuenta corriente de la empresa y, que una vez hecho este depósito, ella debía agendar la atención de éstos en sus locales. Luego de este protocolo, se abría una ficha a cada cliente, a fin de llevar registro y seguimiento.

Que con fecha **05 de mayo** del año en curso, se presentó en sus dependencias don **Agustín Poblete**, señalando que era cliente y que venía a un control por una perforación de piercing. Fue atendido por doña **Paola Gutiérrez**, quien no encontró ninguna ficha del cliente, insistiendo él que se había atendido en el local. Que, para acreditar sus dichos, el señor **Poblete** exhibió una conversación realizada con Marcela Arancibia por *Instagram*, más un comprobante del depósito del abono, efectuado a la cuenta Rut del Banco del Estado de la demandante, y no en la cuenta corriente de la empresa.



Que una vez confrontada la demandante, admitió que el relato del cliente era efectivo. Además, confesó haber solicitado, en más de una vez y con distintos clientes, que los abonos se depositaran en su cuenta Rut del Banco del Estado y no a la de la empresa.

Que también –en esa misma oportunidad- les informó que faltó a la confianza que como empresa habían depositado en ella, ya que, al estar encargada de agendar la atención de sus clientes, desvió a muchos de éstos para lo siguiente: a) Que depositaran en su cuenta Rut el abono previo a la atención; b) luego los citaba, cuando la actora estaba sola en nuestros locales, para atenderlos; y c) una vez terminado los servicios, recibía el saldo pendiente en su cuenta Rut, sin informarles nada y apoderándose de esos dineros. Dentro de su confesión, también les informó que hubo clientes que atendió en su casa, violando con ello todos los protocolos sanitarios que deben cumplir.

Explica que lo anterior constituye una **falta de probidad** pues la sustracción del dinero realizado por la demandante fue ocultado desde **diciembre de 2021** hasta principios de **mayo de 2022** cuando un cliente revela esta situación. Lo que a su juicio también constituye un incumplimiento grave de las obligaciones pactadas.

En cuanto al **perdón de la causal** invocado, sostiene que su representada una vez conocidos los hechos, nunca realizó un acto que implique renunciar a su posición de desvincular a la demandante. De hecho, indica que fue la actora quien al día siguiente no se presentó a trabajar y el día subsiguiente presentó licencia médica por enfermedad común.

En relación a la vigencia de la relación laboral, reitera que esta inició el **1 de febrero de 2021**, y que entre **octubre de 2020** y **enero de 2021** solo existió una relación civil de prestación de servicios sin subordinación ni dependencia, lo que se desarrolló de la siguiente forma: Su representada le pasaba sus clientes a la demandada para que ella sólo colocara los *piercing*, siempre que aceptara realizar dichos trabajos, sin perjuicio de que la demandante fijaba libremente el horario y el lugar en donde los atendería, tanto es así -asegura- que la demandada le pagaba -durante esos meses- a la secretaria de su representada para que agendara las



atenciones que realizaba. El acuerdo en dichas transacciones era un 20% por cada cliente que atendiera a la demandante más impuestos.

Sobre la nulidad del despido, señala que esta sanción tiene por fundamento que el empleador haya retenido los descuentos previsionales de las remuneraciones del dependiente y los haya distraído para finalidades diversas, lo que no ocurre en este caso en que nunca se retuvieron fondos por parte del empleador, razón que impide a su entender aplicar la sanción. Y en el caso de que se llegue a determinar de que hubo una relación laboral entre octubre de 2020 y enero de 2021, las cotizaciones fueron retenidas y pagadas por la demandada, afirma.

TERCERO: Que, durante el curso de la **audiencia preparatoria**, se otorgó **traslado** a la parte demandante de la excepción de **ineptitud de libelo** solicitando su rechazo. El tribunal, en seguida, **rechazó** esta excepción en el mismo acto.

En la misma actuación, se llamó a las partes a una **conciliación**, no lográndose un acuerdo.

Luego, **se recibió la causa a prueba** y se fijaron como **hechos a probar**:
1.- Existencia de relación laboral entre las partes, hechos y circunstancias que acrediten un vínculo de subordinación y dependencia en los términos que expone la trabajadora demandante, en la afirmativa fecha de inicio de la relación laboral, fecha de término, remuneración pactada, labores desarrolladas, lugar de prestación de los servicios y demás estipulaciones contractuales. **2.-** Efectividad de los hechos invocados en la carta de término de relación laboral remitida por el empleador a la trabajadora. Circunstancias que configuren la casual invocada y cumplimiento de las formalidades legales del despido. **3.-** Estado de pago de las cotizaciones previsionales de la actora a la época del término de la relación laboral.

CUARTO: Que, la parte **demandada** rindió en juicio la siguiente prueba:

I.- Documental (folio 14 a 30): **1.** Copia de contrato de trabajo. **2.** Copia de finiquito. **3.** Carta de desvinculación. **4.** Boleta de Correos de Chile de envío de carta certificada. **5.** Certificado de Previred de cotizaciones. **6.** Licencias Médicas (4). **7.** Formularios (4) F29 del Servicio de Impuestos Internos. **8.** Boletas de honorarios (4). **9.** Set de *whatsapp*.



II.- Confesional: Prestó declaración la demandante **Marcela Belén Arancibia Poblete**, cédula de identidad número 19.811.603-3, bajo apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

III.- Testimonial: La parte demandante hizo comparecer a los siguientes testigos, declarando previo juramento legal: **1. Alberto Vilches May**, cédula de identidad número 19.814.153-4. **2. Javiera Reveco Vergara**, cédula de identidad número 17.770.261-7. **3. Valentina Jara Monsalve**, cédula de identidad número 19.598.815-3.

IV.- Percepción documental: La demandada exhibió correo electrónico del 15 de octubre de 2020.

QUINTO: Que, por su parte, la **demandante** aportó al proceso los siguientes elementos de convicción:

I.- Documental (folio 33 a 54): **1.** Copia de contrato de trabajo de la actora, de fecha 01 de febrero de 2021. **2.** Copia de carta de término de contrato de trabajo de 30 de junio de 2022. **3.** Copia de finiquito de contrato de trabajo de 04 de julio de 2022, con reserva de derechos el 19 de julio de 2022. **4.** Copia de Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo 822/2022/3455 de 22-07-2022. **5.** Copia de acta de comparendo de conciliación 822/2022/3455 de 08 de agosto de 2022. **6.** Copias de boletas de honorarios electrónicas de 31 de octubre de 2020, 21 de noviembre de 2020, 30 de diciembre de 2020, 11 de enero de 2021, 21 de enero de 2021. **7.** Copia de liquidaciones de sueldo de febrero, marzo y abril de 2022. **8.** Copia de documento de cálculo de comisiones de diciembre 2020 y enero 2021. **9.** Set de conversaciones vía plataforma *whatsApp* entre la actora y la demandada desde el 08 de febrero de 2021 hasta el 30 de junio de 2022. **10.** Set de correos electrónicos entre la actora y la demandada de los mails rayo.perforaciones@gmail.com y paolaspiercing@gmail.com. **11.** Set de conversaciones de plataforma Instagram de octubre de 2021. **12.** Copia de Comprobante de transferencia electrónica de fecha 04 de mayo de 2022. **13.** Copia de catálogo de códigos de octubre 2020. **14.** Copia de planilla Excel con horarios del personal de enero de 2021. **15.** Copia de registro telefónico de llamadas realizadas entre la actora y demandante de 07 de junio de 2022, 10 de junio de 2022, 24 de junio de 2022, 30 de junio de 2022 y 01 de julio de 2022.



II.- Confesional: Se solicitó que declarara, bajo apercibimiento legal del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, doña **Paola Gutiérrez Crisosto**, en representación de la demandada, quien, sin embargo, **no compareció** a la diligencia.

SEXTO: Que, **en cuanto a la época de inicio de la relación laboral**, debe advertirse que ambas partes coinciden en que el contrato de trabajo se formalizó el **01 de febrero de 2021**. Así se verifica con el contrato incorporado al juicio, que se encuentra firmado por las partes, y en cuya cláusula décima ambas dejan constancia expresa que el ingreso al servicio se produjo en la fecha indicada, lo que se corrobora, además, con el certificado de pago de cotizaciones de seguridad social de la demandante, que abarca también una relación vigente desde **febrero de 2021**.

En la comunicación de despido, la entidad empleadora también señala coherentemente que la data de inicio sería la indicada. Y la propia demandante, en su reclamación presentada ante la Dirección del Trabajo, consigna como período trabajado el existente entre el **“01-02-2021”** al **“30-06-2022”**. Lo anterior es una postura que mantiene la actora en la audiencia de conciliación, pues el instrumento pertinente permite observar que la propia parte reclamante (ahora demandante), manifestó expresamente que *“prestó servicios a la parte reclamada desde el **01 de febrero de 2021** hasta el **30 de junio de 2022**, en calidad de asistente de servicios e inventario”*, lo que es reconocido por la parte reclamada en dicha actuación administrativa.

Es decir, lo manifestado expresamente por las partes, tanto al firmar el contrato como ante el funcionario conciliador de la Inspección del Trabajo, permite colegir que ambas han entendido que la relación laboral se inició en la misma época en que se formaliza el contrato (**01 de febrero de 2021**), y no en una época pretérita.

A lo anterior, conviene añadir también que el **finiquito** de contrato de trabajo, firmado por la actora en cumplimiento a los requisitos del **artículo 177** del Código Laboral, conduce a la misma conclusión, desde que en este instrumento, ratificado por la demandante ante ministro de fe, se indica expresamente que la relación de trabajo inició en la fecha referida, circunstancia que no fue objeto de



críticas u observaciones de la trabajadora al momento de consignar una extensa reserva de derechos, que no incluye ningún cuestionamiento a la fecha de inicio de la relación de trabajo, situación que -entonces- sólo se hace visible al presentarse la demanda luego de la asesoría letrada que recibe la actora.

Tal situación tiene explicación en que la demandante efectivamente prestó servicios vinculados a la demandada entre **octubre de 2020 y enero de 2021**, circunstancia no controvertida y de lo que dan cuenta las boletas de honorarios acompañadas a la causa emitidas en dicho período. Sin embargo, los servicios prestados en este lapso no fueron bajo subordinación ni dependencia, pues no existe prueba suficiente para establecerlo. Primero, porque los testigos manifiestan que la actora en tal período, previo al contrato, se desempeñó como *“perforadora corporal”*, tal como indican sus boletas, mientras que el contrato de trabajo señala que los servicios contratados bajo subordinación eran diferentes, esto es, como *“asistente de servicios e inventario”*, es decir, de una naturaleza no técnica, sino administrativa. Y, segundo, porque los montos pagados por la prestación de servicios como *perforadora* tampoco se asemejan a los percibidos por la demandante durante la vigencia del contrato de trabajo, como *asistente*, lo que se concluye al comparar las boletas de honorarios con las liquidaciones de remuneraciones acompañadas al juicio. Siendo lo anterior indicativo que no existió una continuidad de los servicios prestados ni de las condiciones pactadas en cada período.

Entonces, el hecho de haber comenzado una relación con la demandada en **octubre de 2020**, seguida luego de un contrato de trabajo desde el **01 de febrero de 2022**, no permite por sí solo demostrar que el inicio de la relación laboral debe contarse desde el primer momento, como quiera que en la primera etapa la actora se desempeñaba sin estar subordinada. Al respecto, el testigo **Alberto Vilches** indicó que -tal como ella- él también realizaba *“perforaciones”*, y que la demandante *“trabajaba como ella quería”*; que ella *“traía sus propios clientes”*; que *“trabajaba en los horarios que le acomodaban”*; situación diversa a la que condujo con posterioridad, durante la vigencia de la relación laboral, en que el mismo testigo indica que **Marcela Arancibia** cumplía funciones de *“agendamiento”*.



Con los anteriores dichos, se logra identificar dos etapas, la primera en que actora actuó como *perforadora* y la segunda, más ligada al ámbito de la *administración* del negocio, en funciones de *agendamiento*, lo que es coherente con la función consignada en el contrato de trabajo (*asistente de servicios*). De hecho, las mismas partes concuerdan en que el despido se produce precisamente porque se le atribuye a la actora un incumplimiento de deberes en el proceso de *agendamiento de horas* de los clientes, a lo que nos referiremos en el motivo siguiente.

En consecuencia, **debe desestimarse lo alegado en la demanda en cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral (18 de octubre de 2022)**, y debe entenderse que ésta comenzó el **01 de febrero de 2021**, como lo señala el respectivo instrumento, conclusión que no se ve alterada por la demás prueba rendida por la parte demandante. En efecto, las conversaciones sostenidas por las partes contenidas en las impresiones de “WhatsApp” y correos electrónicos, y que al entender de la demandante darían cuenta de las razones que habría manifestado **Paola Gutiérrez**, representante de la demanda, para no formalizar antes el contrato de trabajo, no tienen mayor relevancia, pues cualquiera haya sido la razón, lo cierto es que antes del **01 de febrero de 2021**, no existía voluntad real de las partes de mantener una relación de naturaleza subordinada.

SÉPTIMO: Que, ahora bien, **en cuanto al hecho del despido**, éste ocurre el **30 de junio de 2022**, mediante una comunicación que se envía por escrito al domicilio de la trabajadora señalado en el contrato (boleta de Correos de Chile), de manera que aparecen cumplidas las formalidades del **artículo 162** del Código del Trabajo.

En la comunicación de despido, el empleador le atribuye a la demandante “una serie de incumplimientos graves a su contrato de trabajo”, ya que argumenta que “dentro de sus funciones estaba la de informar a los clientes que previo a ser atendidos debían realizar un abono en la cuenta corriente de la empresa, y una vez hecho este depósito se debía encargar la demandante de agendar la atención presencial en el local y abrir una ficha a cada cliente, a fin de llevar registro y seguimiento”. Sin embargo, la carta indica que el **5 de mayo de 2022** se presentó el cliente **Agustín Poblete**, a un control por una perforación de



piercing, respecto del cual no se encontró ninguna ficha de cliente, comprobándose, además, que este cliente efectuó un abono a la Cuenta-Rut del Banco Estado de la demandante y no a la cuenta corriente de la empresa, circunstancia que habría sido admitida por la demandante, quien estaba encargada de agendar la atención de clientes, indicando que en muchos casos les pidió a los clientes que depositaran el abono previo en su cuenta, luego de lo cual los citaba para ser atendidos en su local y, una vez concluido anterior, la demandante recibía el saldo pendiente en su cuenta privada, apoderándose de estos dineros.

Para el empleador, lo anterior constituye la causal de **falta de probidad e incumplimiento grave de obligaciones** del contrato de trabajo.

Respecto de la primera situación que se describe, cabe señalar que la situación se desarrolla en el contexto del procedimiento de agendamiento de horas de atención a los clientes de la entidad demandada. Sin embargo, no se ha indicado por la demandada en qué documento consta este procedimiento, si éste fue notificado o informado oportuna y formalmente a la trabajadora demandante, ni cuáles eran las obligaciones y etapas que contemplaba y las sanciones asociadas a su incumplimiento. Nada de esto ha sido formalizado por el empleador en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, o en algún instrumento idóneo que permita dar certeza de la existencia de este procedimiento, omitido también en el contrato de trabajo de la actora, en que no se menciona ninguna obligación relacionada al agendamiento de clientes.

A juicio de este sentenciador, lo anterior pone al empleador en la imposibilidad de demostrar la existencia de una obligación cuyo incumplimiento se atribuye a la demandante, excediendo, entonces, sus facultades legales, pues ha aplicado una sanción (el despido) frente a una obligación inexistente, dejando su accionar en la esfera de lo clandestino e ilegal, ya que el **artículo 154** del Código del Trabajo establece que el reglamento interno **debe contener, a lo menos**, entre otras, “5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;” y “10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento”, mientras que en la especie se desconoce cuál es el procedimiento expreso cuyo quebrantamiento se imputa a la actora, ni las



sanciones asociadas al mismo, constituyendo el despido, desde esta óptica, en un actuar desproporcionado e ilegal de parte del empleador.

Sin perjuicio, debe añadirse que en la especie cobra relevancia la declaración de los testigos presentados por la propia parte demandada, quienes dan cuenta claramente de un desorden del área administrativa, que se traducía en que cualquier persona (no sólo la demandante) podía agendar horas. **Alberto Vilches** indicó que se trataba de un “método abierto” que se verificaba por medio de redes sociales, sin embargo, describe que para este efecto se usaba *Instagram* y “todos respondían mensajes; la secretaria podía agendar y nosotros también; varias personas agendaban; nosotros agendábamos clientes y respondíamos redes sociales”. Lo anterior es indicativo de una falta de rigurosidad en el agendamiento de horas, ya que varias personas podían intervenir en este proceso, fomentando una descoordinación cuyas consecuencias, entonces, no pueden achacarse exclusivamente a la actora, ya que la facultad de administrar adecuadamente la empresa recae en el empleador.

Pero, además de este desorden administrativo, debe advertirse que el supuesto evento ocurrido con el cliente **Agustín Poblete**, oportunidad en que el empleador descubre que la actora habría percibido un abono en su cuenta personal, encuentra explicación en lo que depone la testigo **Javiera Reveco**, quien se desempeñó como secretaria y en esa calidad confirmó que “*existían muchas confusiones en el agendamiento*”; “*hubo muchos problemas de equivocaciones al agendar*”; añadiendo que ella estuvo a cargo de agendar horas de atención de la demandante y, por tanto, **estaba encargada de enviar al cliente el número de cuenta para el abono**, luego de lo cual **reconoce que “es probable que yo enviara al cliente por error el número de cuenta de la demandante, yo me confundí y envíe otro mensaje, yo me enteré después que cometí este error”**, explicando adicionalmente que ella manejaba la cuenta de *Instagram* que la demandante usaba para el trabajo.

Con lo cual, se puede colegir que lo descrito en la comunicación de despido, en cuanto al abono percibido por la demandante en relación con el cliente **Agustín Poblete**, habría tenido su origen en este **error** que reconoce la testigo, que resulta coherente con el **desorden administrativo** al que nos referimos, y no



en una falta de honradez de la trabajadora demandante. Sin dejar de mencionar que quien incurre en un acto de esta naturaleza, por regla general intenta ocultar su actuar doloso, mientras que en la especie el propio empleador reconoce en la carta de despido que la actora *admitió este error*, y con el comprobante de transferencia electrónica de **04 de mayo de 2022** se torna verosímil que la actora *restituyó el abono* percibido por *error* a su empleador, demostrando -de acuerdo a la experiencia- que *quien se sabe cumplidora de la norma, no teme descubrir la verdad de los hechos*.

En cuanto a la segunda imputación que se formula en contra de la trabajadora, debe señalarse que en la carta de despido se efectúa una vaga referencia, señalando que la actora se habría apoderado de dineros de “muchos clientes”, situación que no sólo no se acreditó en juicio, sino que tampoco cumple con el estándar que exige el **artículo 162** en cuanto a mencionar los hechos concretos que se alegan como fundamento del despido, dejando entonces al empleador en la imposibilidad de justificar esta sanción en juicio, ya que el **artículo 454 numeral 1, inciso segundo**, ordena que en estos juicios corresponde en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refiere el **artículo 162**, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. De modo que al no haberse precisado cuáles son aquellos *otros episodios* en los que la demandante se habría *apropiado de dineros ajenos*, ni cuáles serían sus montos, fechas y demás circunstancias, ni los otros *muchos clientes* afectados, el empleador ha quedado en la imposibilidad de justificar los hechos que sirven de fundamento a la separación de la demandante.

Por todo lo anterior, deberá acogerse la demanda de despido injustificado, condenando al demandado al pago de la indemnización por años de servicio (1) y la sustitutiva del aviso previo, además del incremento legal del **80%** del **artículo 168 letra c)** del Código del Trabajo.

Para este efecto, se tendrá como base de cálculo la remuneración invocada en la demanda de **\$1.553.779**, la que no ha sido expresamente controvertida por el demandado (**artículo 453 número 1 inciso séptimo**), pudiendo entonces estimarse como admitida tácitamente; y que además encuentra



respaldo en las actuaciones probatorias del juicio, en especial en las liquidaciones de remuneraciones que se aportaron, así como también en la ausencia a la diligencia confesional de la representante de la demandada (**artículo 454 número 3**), situación que permite a su vez presumir como efectivo el monto de la remuneración alegada en la demanda.

OCTAVO: Que, **la acción de nulidad del despido**, fundada en el **artículo 162**, deberá ser desestimada, ya que su fundamento radica en una supuesta deuda previsional originada en el periodo de *informalidad laboral* que habría tenido lugar entre **octubre de 2020** al **1 de febrero de 2021**. Sin embargo, en esta sentencia hemos establecido que la relación laboral inició sólo a partir de esta última fecha, debiendo indicarse que el certificado de cotizaciones que se acompaña da cuenta que en el periodo que va desde **1 de febrero de 2021** a **junio de 2022**, las cotizaciones se encuentran correctamente pagadas, de modo que no existe una deuda que sirva para dar fundamento a la aplicación de esta sanción legal.

NOVENO: Que, **la restante prueba**, en lo no pormenorizado, no altera lo concluido. En especial, la restante **documental** de ambas partes, da cuenta de hechos intrascendentes. El **testimonio** de **Valentina Jara** no resulta creíble teniendo presente que la deponente reconoció que no tenía buena relación con la demandante, explicando que habría sufrido *malos tratos* de parte de **Marcela Arancibia**, lo que evidentemente la aleja de la debida imparcialidad que se esperaba de su testimonio. Y la **confesional** de la demandante, no permite obtener declaraciones que perjudiquen la postura o defensa formulada por su parte.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil; y artículos 7, 8, 9, 10, 58, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 177, 453 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **se acoge** la demanda presentada por MARCELA BELÉN ARANCIBIA MARTÍNEZ, en contra de su ex empleador CENTRO DE BIENESTAR Y ESTÉTICA PAOLA GUTIÉRREZ CRISOSTO E.I.R.L., representada por Paola Gutiérrez Crisosto, **sólo en cuanto** se declara indebido el despido de la actora, ocurrido el **30 de junio de 2022** y, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar:



a.- La suma de \$1.553.779 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b.- La suma de \$1.553.779 por concepto de indemnización por 1 año de servicio.

c.- La suma de \$1.243.023 por concepto de incremento legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio.

Las sumas señaladas deberán ser pagadas con más los intereses y reajustes que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que se desestima en todo lo demás la referida demanda.

III.- Que al no haber sido totalmente vencida la parte demandada, cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.

RIT O-1296-2022

RUC 22- 4-0430087-7

Proveyó don(a) RODRIGO HERNAN VERA GARCIA, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a tres de enero de dos mil veintitres, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

