

Santiago, veintitrés de diciembre de dos mil veinticuatro.

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece don Joger Sebastián Pérez Palacios, estilista, número de identificación venezolano V28461676 domiciliado en Agustinas 681, oficina 1805, Santiago y deduce demanda por reconocimiento de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de Natalia Hernández Make Up And Hair SPA., RUT 77.086.957-9, del giro de su denominación, representada legalmente por doña Natalia Caro Hernández, empresaria, cédula de identidad 17.535.267-8, ambos con domiciliados en Pío X 2460, oficina 1206, Providencia.

Argumenta que ingresó a prestar servicios para la demandada el día 10 de febrero de 2022 como estilista, en informalidad laboral y recién el día 1 de marzo de 2023 se suscribió el contrato de trabajo. La remuneración que percibía, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$1.250.000.

El término del vínculo se produjo el día 14 de diciembre de 2023, reproduciendo el comprobante de comunicación de despido remitido a la Dirección del Trabajo, que se funda en el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, por conductas indebidas de carácter grave, denunciando al respecto que la causal no es ajustada a derecho porque no dice relación con los hechos que se exponen en la comunicación y no se detalla cuál de las conductas graves mencionadas en la norma es la aplicable.

Por otro lado, alega que se verifican los requisitos de la sanción de nulidad del despido, puesto que no se han pagado las cotizaciones de AFP Modelo, Fonasa y AFC Chile durante toda la relación laboral.

Por todo lo anterior, pide que se reconozca la existencia de relación laboral por el periodo en que ésta se mantuvo en la informalidad, se declare que el despido fue indebido y nulo y se condene al pago de las siguientes prestaciones:

1.- Remuneración por los 14 días del mes de diciembre de 2023 por \$625.000.

2.- 240 horas extras adeudadas, por un promedio de 2 horas extras diarias realizadas durante toda la relación laboral por \$1.875.000.

3.- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por \$1.250.000.

4.- Indemnización por años de servicio, correspondiente a 2 años por \$2.500.000.

5.- Recargo legal del 50%, según lo dispuesto en la letra b) del Artículo 168 del Código del Trabajo por \$1.250.000.

6.- Feriado legal por el periodo comprendido entre el 10/02/2022 al 10/02/2023 por \$875.000.

7.- Feriado proporcional por el periodo comprendido entre el 10/02/2023 al 14/12/2023 por \$729.167.



8.- Pago de cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía, ya detalladas.

9.- Todas las remuneraciones y cotizaciones previsionales por todo el periodo comprendido entre la separación de mis funciones y hasta la fecha en que se convalide el despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo.

O las sumas que este tribunal determina, con intereses, reajustes y costas.

**SEGUNDO:** Que, al contestar, la demandada opone, en primer término, la excepción de prescripción, conforme al inciso cuarto del artículo 510 del Código del Trabajo respecto a las horas extraordinarias que se cobran, respecto de todas aquellas que tengan más de 6 meses de antigüedad contado desde la fecha del despido de 14 de diciembre de 2023.

Además, opone la excepción de pago respecto de la remuneración de 14 días trabajados en diciembre de 2023.

En cuanto al fondo, controvierte el inicio de la relación laboral el día 10 de febrero de 2022, la remuneración indicada en el libelo, el despido injustificado y todas las prestaciones e indemnizaciones reclamadas.

Luego señala que la relación laboral comenzó el día 1 de marzo de 2023 mediante la suscripción de un contrato a plazo, que se renovó en la forma que señala. Antes de esa fecha, el actor prestó servicios de estilista, pero de manera esporádica, de forma que no se reúnen los elementos necesarios para que exista una relación laboral. En la demanda no se explica en qué consistían los servicios prestados supuestamente en esa fecha, la jornada ni tampoco cómo se configuraron los elementos para estimar que existió dicho vínculo.

Agrega que las funciones por las que se contrató el actor fueron de estilista, la jornada era desde las 10:00 a las 20:00 horas y la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a \$878.000.

En cuanto al despido, hace mención que se materializó el día 14 de diciembre de 2023 por la causal establecida en el artículo 160 N° 1 del Código del Ramo, mediante aviso a la inspección del trabajo y también carta certificada al domicilio del actor. Al respecto, en la demanda no se indica qué formalidades fueron las incumplidas, estimando que todas ellas se encuentran satisfechas.

En cuanto a la nulidad del despido, indica que están pagadas las cotizaciones previsionales del demandante.

Reitera luego la controversia de los ítems económicos demandados, agregando que el feriado proporcional que se adeuda y reconoce es de 19,92 días, equivalente a \$305.440.

Por todo lo anterior, finaliza solicitando el rechazo con costas del libelo.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos no controvertidos:



1.- Que las partes suscribieron un contrato de trabajo con fecha 1 de marzo de 2023, como estilista, en el local comercial de la demanda.

2.- Que el término de la relación laboral fue de fecha 14 de diciembre de 2023.

3.- Que se debe feriado proporcional.

En tanto, como hechos controvertidos a probar, se determinaron:

1.- Existencia de una relación laboral desde el 10 de febrero de 2022. En su caso, existencia de indicios de laboralidad.

2.- Base cálculo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

3.- Justificación de la causal de despido invocada. Cumplimientos de las formalidades legales del despido.

4.- Procedencia de las prestaciones laborales demandadas: a) pago y/ o existencia de diferencias por días trabajados en diciembre; b) Feriado legal y/o proporcional; y, c) Horas extraordinarias. Efectividad que el trabajador prestó servicios en exceso de su jornada laboral, con autorización del empleador.

5.- En su caso, efectividad que al trabajador no se le pagaron las cotizaciones previsionales por todo el periodo trabajado.

**CUARTO:** Que la demandante rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

1.- Pantallazo de página Tik Tok de la demandada entre el 26 de mayo de 2022 al 8 de septiembre de 2022; 2.- Pantallazos de Conversaciones por WhatsApp de grupo denominado: "Detalle Local Providencia", entre el 16 de junio de 2022, al 19 de febrero de 2023; 3.- Pantallazos de Conversaciones por WhatsApp del actor con la compañera doña Daniela Nova, entre el 30 de septiembre de 2022 al 30 de enero de 2023; 4.- Pantallazos de Conversaciones por WhatsApp de grupo denominado: "Salón NATALIA HERNÁNDEZ", entre el 23 de diciembre de 2022 a 14 de julio de 2023; 5.- Pantallazos de Conversaciones por WhatsApp del actor con doña Natalia Hernández, entre el 11 de enero de 2023 al 12 de enero de 2023; 6.- Contrato de Trabajo de fecha 1º de marzo de 2023; 7.- Transferencias realizadas por la demandada a doña Melissa Mariqueo: A. de fecha 30 de junio de 2023, por \$715.957, cuyo beneficiario es Sebastián Pérez; B. de fecha 31 de mayo de 2023, por \$426.101 y \$5.000, cuyo beneficiario es Sebastián Pérez; 8.- Transferencias de doña Melissa Mariqueo desde su cuenta Rut a otra de sus cuentas del Banco de Chile, por los siguientes montos y fechas: A. \$100.000 de fecha 15 de febrero de 20'22. B. \$50.000 de fecha 18 de febrero de 2022. C. \$23.200 de fecha 23 de febrero de 2022. D. \$56.750 de fecha 25 de febrero de 20'22. E. \$125.000 de fecha 26 de febrero de 2022. F. \$450.000 de fecha 28 de febrero de 2022; 9.- Transferencias de doña Melissa Mariqueo desde su cuenta banco Falabella a otra de sus cuentas del Banco de Chile, por los siguientes montos y fechas: A. \$820.703 de fecha 30 de noviembre de 2023, concepto "Sueldo Seba" B. \$859.798 de fecha 30 de octubre de 2023,



concepto "Sueldo octubre"; **10.-** Comprobante de Carta de Aviso para terminación del Contrato de Trabajo de fecha 13-12-2023; **11.-** Liquidaciones y transferencias de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2023; **12.-** Certificado de Cotizaciones de AFP Modelo de fecha 19 de diciembre de 2023; **13.-** Certificado de Cotizaciones de Fonasa de fecha 20 de diciembre de 2023.; **14.-** Certificado de Cotizaciones de AFC de fecha 20 de diciembre de 2023.

II.- Testimonial: Melissa Alejandra Mariqueo Cortes, RUT N° 16.544.637-  
2. Conoce a las partes. A Sebastián y a Natalia. Sabe del juicio por una demanda de despido injustificado. Trabajaron juntos en el salón de Natalia. Cuando empezaron, era en La Florida, también en Ahumada, en Morandé, en Maipú.

Él comenzó en febrero de 2022 y ella en fines de mayo de 2022. Ella conocía a la demandada de antes porque hacía servicios a domicilio.

En La Florida trabajaban en un departamento. Eran tres personas: Jenny, Sebastián y él. Entraban como a las 9:30 hasta las 8:00 de la tarde, de lunes a sábado.

Ella era encargada de local, tenía a su cargo la caja, recibía a las clientas, ayudaba a los chicos con sus trabajos, como alisado, hidratación u otros. Sobre los valores, un alisado puede costar \$40.000, botox \$30.000.- A veces había promociones que se comunicaban por Instagram.

El demandante era planchador. Explica el procedimiento y las etapas del trabajo. Se tomaban fotos de los antes y después. Tenían un grupo donde comunicaban toda la información.

Dice que con comisión o todo llegaba a veces al millón.

Natalia pagaba. Cuando ella la ayudaba, Natalia les transfería y luego ella pagaba.

Ella se fue en diciembre de 2023, Sebastián se fue después. Ella se fue por un acuerdo y le pagaron su finiquito de cerca de 3 millones en 4 cuotas.

Contrainterrogada, pidiendo especificar las funciones, indica que era encargada de local, todo lo del local era su responsabilidad. Luego ella estaba a cargo del personal. Preguntada por el registro de asistencia, indica que era su propia responsabilidad. Cuando había omisiones o errores, se avisaba, pero no le avisó ella al trabajador.

Sobre el grupo de WhatsApp, ella lo creó. Ella usaba un nombre que indica.

Preguntada por la forma de pago, indica que Natalia les pedía pagar.

Sobre el finiquito, no sabe.

Acerca del local de La Florida, fue post pandemia. Ella entró en 2022 cuando abrió otro local, no recuerda la fecha de los cierres, cree que a fines del 2022 que cerró el primer lugar.

Preguntada sobre si debió ir a trabajar a otro local, dice que sí. Agrega que muchas veces fue a trabajar y le consta porque a ella también le tocó.



Explica que si en La Florida había pocas clientas, los mandaban a Maipú, de un día para otro. Preguntada por problemas o discusiones, dice que nada extremo, cosas de los mismos trabajos que luego se arreglaban.

A veces ella hacía la cuadratura de los salones de belleza. Sobre los costos de cada uno de los trabajadores, tenían sus nombres de atención a cada clienta en particular.

III.- Exhibición de documentos:

1.- Registro de asistencia del actor de los últimos 6 meses de trabajo, bajo el apercibimiento legal señalado en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

Se tiene por cumplida la diligencia de exhibición de documentos y queda en custodia del tribunal el libro de asistencia.

**QUINTO:** Que la demandada rindió los siguientes medios probatorios:

I.- Documental:

1.- Contrato de trabajo y anexos; 2.- Liquidaciones de sueldo; 3.- Carta termino contrato de trabajo; 4.- Comprobante envió carta termino contrato trabajo; 5.- Certificado cotizaciones; 6.- Comprobante transferencias y conversaciones WhatsApp; 7.- Conversaciones WhatsApp manipulación libro asistencia

II.- Confesional: Joger Sebastián Pérez Palacios, cédula 28.461.676 venezolana.

No recuerda exactamente la fecha de ingreso, pero sí fue en 2020 o 2021. Conoció a la demandada porque estaba necesitando personal y postuló. Así, lo pusieron a prueba, grababan lo que hacía y su atención a clientas. Como les gustó su trabajo, se quedó. No tiene título de estilista aquí.

Le preguntan por la relación con Melissa Mariqueo. Dice que llegó como clienta y él la atendió. En un “vivo” que hizo la demandada, Melissa comentó. Luego ingresó a trabajar. Trabajaban en La Florida los dos con Jenny. A veces los enviaban a otro local.

Sobre las funciones de Melissa, responde que era encargada de local. Luego de eso, Natalia tuvo inconvenientes con su mano derecha que era Daniela y por eso traspasaron a Melissa.

Le pagaban al comienzo en efectivo y luego en trasferencias a la cuenta de Melissa Mariqueo.

Sobre la asistencia, como son adultos, cada uno era responsable. Al llegar al local, luego después de almuerzo y al salir.

Responde que sí tenía horario definido, de 9 a 20 aproximadamente. También firmaban la pausa de almuerzo.

En cuanto a los grupos de WhatsApp responde que los administrativa Natalie y repreguntado de acuerdo a la información de la testigo, responde que luego los administraba la testigo porque se crearon otros.



III.- Testigos: Carmen Rodríguez Arévalo, C.I 15.326.486-4. Conoce a Sebastián y a Melisa. En la empresa, actualmente está como encargada de local. Ella fiscaliza el libro de asistencia.

Fue despedido porque no cumplía las labores que se le señalaban. No cumplía instrucciones de la jefatura, no aceptaba ir a trabajar a la sucursal de Maipú, a diferencia de sus compañeros que sí lo hacían.

Sobre la carta de despido, se lo despidió por no cumplir las obligaciones.

La asistencia se controlaba de forma manual con libro de asistencia.

Trabajaban con ella otros estilistas y Melissa era la que estaba encargada antes de su llegada, quien era encargada de local.

Contrainterrogada. Entró a trabajar como contadora externa en marzo de 2023 y en 1 de diciembre, como encargada de local, en el local Providencia.

**SEXTO:** Que apreciados por este sentenciador los medios de convicción producidos conforme a las reglas de la sana crítica y siguiendo las pautas establecidas en el artículo 456 del Código del Trabajo, se pueden tener por acreditados los siguientes hechos, sin perjuicio de lo que se concluirá en los próximos motivos de esta sentencia.

**1°** Existió una relación laboral entre las partes. Esto no fue un punto controvertido, habiendo concordancia entre el trabajador y la empresa demanda de que se suscribió un contrato de trabajo entre ellos en 1 de marzo de 2023, lo que emana de ese documento, incorporado al juicio por las partes y que coincide con las declaraciones de los testigos.

De acuerdo a dicho instrumento, las funciones que correspondía prestar al actor eran de estilista, con una jornada de martes a sábado de 10:00 a 19:00 horas, más 60 minutos destinados a colación no imputables a jornada.

La remuneración estaba compuesta por sueldo base de \$450.000, gratificación legal conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, asignaciones de colación y movilización de \$43.750 cada uno y bono de producción, condiciones todas que se tendrán por establecidas conforme al documento señalado.

Lo controvertido sobre este punto y, elemento medular del juicio completo es la existencia de una relación laboral anterior, específicamente desde 10 de febrero de 2022, aspecto que niega la parte demanda. Sobre ello, en razón de las capturas de pantalla de TikTok rendidas por la demandante, en que se aprecian sucesivas fotografías del actor utilizando ropa con el logo de la empresa y otras como se dirá más adelante, se puede establecer que dicho vínculo se inició el día 26 de mayo de 2022.

**2°** El vínculo finalizó mediante comunicación de 14 de diciembre de 2023, remitida a la Dirección del Trabajo y también mediante carta certificada al actor, lo que se concluye en virtud de que no hubo controversia sobre la fecha de término y, además, se corrobora dicha circunstancia a partir de la prueba documental de ambas partes, esto es, la constancia de envío a la Dirección del



Trabajo y el comprobante de remisión de la carta certificada incorporada al juicio por la parte demandada.

3° La remuneración del actor, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a \$1.029.639, lo que se desprende del promedio del total de haberes de las liquidaciones de los meses de junio, julio y agosto de 2023, las más recientes incorporadas al juicio y que son los datos más ciertos respecto a dicha información.

#### **I.- En cuanto al inicio del vínculo laboral.**

**SÉPTIMO:** Que en la especie, se solicitó declarar la existencia de una relación laboral más extensa e iniciada en la informalidad en una fecha anterior a la de suscripción del contrato de 1 de marzo de 2023, específicamente el día 10 de febrero de 2022.

Para dilucidar si existió o no una relación laboral, resulta útil tener presente lo señalado en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, los que disponen, en síntesis, que el contrato de trabajo es una convención por la cual empleador y trabajador se obligan recíprocamente una a prestar servicios, bajo dependencia y subordinación y la otra a pagar por los mismos, debiendo presumirse la calidad de tal de toda labor que tenga esas características.

Por otra parte, según el artículo 3° letra a) y b) del cuerpo legal antes mencionado, “empleador” es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo y “trabajador” es toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Asimismo debe tenerse en consideración que uno de los principios que rige la legislación laboral es el de primacía de la realidad en virtud del cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero.

Conforme a lo antes señalado, para determinar si existe una relación contractual de naturaleza laboral, más que centrarse en declaraciones escritas, debe estarse a la forma en la que se desarrolló el vínculo durante su vigencia, específicamente a los antecedentes que den cuenta de la existencia de subordinación y dependencia, constituidos en base a una serie de indicios, como son la obligación de asistencia del trabajador, continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, obligación del trabajador de ceñirse a las instrucciones y a los controles establecidos por el empleador, como también de obedecer sus instrucciones, derecho del empleador a dirigir al trabajador indicándole la forma y oportunidad de la ejecución de sus labores y supervigilancia o fiscalización del empleador en el desarrollo de las funciones que corresponden de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados, continuidad de los servicios en el



tiempo, exclusividad, reconocimiento de descanso semanal y anual, periodicidad en el pago de remuneraciones, entre otros.

Pues bien, de la prueba rendida, como se dijo, puede tenerse por establecido que el servicio del actor bajo subordinación y dependencia comenzó el día 26 de mayo de 2022. Ello se concluye en base a la más antigua de las capturas de pantalla de la red social TikTok incorporadas al juicio por la demandante. En ellas, puede verse al actor en distintas fotografías con ropa negra con el logo "NH"; se ve en algunas de ellas a la representante legal de la demandada que compareció al juicio e incluso existe un saludo de cumpleaños de 17 de junio de 2022 al actor a quien se denomina "nuestro estilista". Estas capturas se extienden desde 26 de mayo a 8 de septiembre.

Lo anterior se puede complementar con el set de capturas de la aplicación de mensajería WhatsApp con la compañera Daniela Nova, en que se hace mención en septiembre y diciembre de 2022 al actor; y con la declaración de la testigo de la demandante que se refirió a la existencia del vínculo en el año 2022, lo que permite concluir que existió continuidad en la existencia de la relación laboral y que, luego del contrato de trabajo de 1 de marzo de 2023 y la renovación del mismo mediante un anexo suscrito entre las partes, tuvo el carácter de indefinida.

No se logra acreditar, a juicio de este sentenciador el ingreso el día 10 de febrero de 2022 o en una fecha anterior al 26 de mayo de ese año, ya que ningún medio probatorio rendido en el juicio se refiere a ese periodo salvo la declaración de la testigo Melissa Mariqueo, que detalla que el actor ingresó en febrero de 2022 y ella en mayo de 2022, lo que resulta insuficiente para llegar a una conclusión en contrario sobre este punto, pues pudo tratarse de un asunto del que tomó conocimiento por medio del mismo actor, lo que tampoco cambia por el hecho consistente en que la testigo habría sido clienta de la empresa y luego trabajadora.

La prueba de la demandada no tiene el mérito para desacreditar las probanzas rendidas sobre este tópico por la demandante. La testigo de la demandada ingresó de forma muy posterior a prestar servicios para la empresa, de forma que difícilmente pudo haber tenido un conocimiento acabado sobre el vínculo del actor, lo que se refleja en lo breve de su declaración. Las observaciones de la demandada sobre la prueba de la demandante tampoco permiten hacer variar lo que se viene concluyendo, pues a diferencia de lo que se señaló en el juicio, sí permiten dar contexto tanto de espacio, del lugar del trabajo, de la jefatura y del cargo.

De esta forma, este sentenciador estima que se han construido probatoriamente por la parte demandante los indicios de laboralidad suficientes, para estimar que existió una relación laboral entre las partes con anterioridad a la formalización de la misma, y por lo tanto se declarará su inicio



el día 22 de mayo de 2022, de acuerdo a lo que se señalará en los motivos siguientes y en lo dispositivo de este fallo.

## **II.- En cuanto al despido**

**OCTAVO:** Que conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, se dedujo también la acción de despido indebido, lo que implica que este tribunal debe calificar si la invocación de la causal de despido que fundó el término del contrato ha sido ajustada a derecho o no.

Sin embargo, antes de entrar al análisis del fondo de dichas causales, debe analizarse formalmente la carta de despido, esto es, si se dio cumplimiento a la comunicación del término del contrato en el modo que exige la ley y, además, si cumple ésta con los requisitos de fundamentación fáctica que permitan comprender los hechos que motivaron el despido y permitan al trabajador impugnar esa decisión, asegurando el ejercicio del derecho de defensa.

Así, el inciso primero del artículo 162 del Código del Ramo, conforme a la causal invocada, exige que el empleador deberá comunicar el despido *“por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalando en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”*.

Por su lado, el inciso 2° del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, establece en la parte que importa que *“en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”*.

Como se acreditó en el motivo sexto, sí se dio cumplimiento a las formalidades legales de la comunicación, sin embargo, no se satisface la norma del artículo 162 del Código del Trabajo, por dos razones.

El comprobante incorporado al juicio señala como “causal aplicada” la del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, conductas indebidas de carácter grave. Y como fundamentos de hecho: *“1.- se niega a trabajar en sucursal de Maipú, indicando que le queda lejos, lo cual no representa menoscabo ya que su domicilio particular y los laborales tanto de esa matriz como sucursal se encuentran dentro de la Región Metropolitana y el trabajador tiene locomoción colectiva accesible para desplazarse, lo cual es un incumplimiento grave a su contrato de trabajo. 2.- No firma libro de asistencia; 3.- Desautoriza a su jefatura directa y promueve conflictos con sus partes”*.

La primera razón es que el artículo 160 N° 1 no contiene una única causal de conducta indebida y grave, debidamente comprobada, sino que 6, detalladas en las letras a) y f) de dicha norma, que en resumen consisten en falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho, injurias, conducta



inmoral y conductas de acoso laboral. Ninguna de ellas fue detallada en la carta y, la segunda razón, se debe a que los fundamentos, de hecho expuesto parecen corresponder más a otras de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

En ese sentido, no se ha dado cumplimiento a la normativa laboral en lo que dice relación con las debida y adecuada fundamentación de la causal legal y de los hechos que la fundan, atendida la falta de determinación de la misma y los hechos equívocos descritos en el comprobante.

Por todo lo anterior, entonces, debe concluirse que la comunicación de la desvinculación no contiene una fundamentación satisfactoria en el sentido del artículo 162 del Código del Trabajo y, por consiguiente, el término del contrato será declarado indebido, debiendo la empresa pagar al trabajador las indemnizaciones contempladas en el inciso cuarto del artículo 162 y en el inciso segundo del artículo 163, esta última con el recargo de la letra c) del artículo 168, todos ellos del Código ya referido, que se calculará sobre la base de una remuneración de \$1.029.639, como se detalló en el motivo sexto de este fallo.

### **III.- En cuanto a la nulidad del despido.**

**NOVENO:** Que, además, se ha ejercido la acción de nulidad del despido, solicitando la demandante, de conformidad a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, que se devenguen desde su separación y hasta la fecha de convalidación del mismo, por cuanto la demandada no enteró las cotizaciones previsionales y de seguridad social en AFP Modelo; AFC Chile y FONASA, por la totalidad de tiempo en que se extendió la relación laboral.

Conforme al texto del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, para proceder al despido de un trabajador, el empleador *“deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen”* y agrega que *“Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*.

De esta forma, habiéndose establecido la existencia de la relación laboral desde 22 de mayo de 2022, lo que lleva a concluir que ésta se desarrolló en la informalidad hasta la suscripción del contrato de 1 de marzo de 2023, correspondía a la parte demandada acreditar el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social del actor, lo que no hizo, al no haber incorporado medio de prueba alguno con tal objeto. Asimismo, de los certificados de pago de cotizaciones incorporados por la demandada, emitidos en diciembre de 2023, no consta el pago de las cotizaciones de noviembre de ese año, en circunstancias que la relación se encontraba vigente y formalizada,



desconociéndose si en fecha posterior se solucionó dicha omisión. Por dichas consideraciones, entonces, se aplicará la sanción prevista en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, ordenando el pago de una remuneración mensual por cada mes que medie desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo, sobre la base a una remuneración de \$1.029.639

Del mismo modo, se declarará la deuda previsional en lo que respecta a AFP Modelo y AFC Chile y se ordenará el pago de las mismas, comunicando a los organismos respectivos con la finalidad que inicien el cobro de tales conceptos, por la vía más expedita, como se dirá en lo resolutivo.

Respecto de las cotizaciones de salud en Fonasa, no se hará lugar a su pago respecto del periodo anterior a 1 de marzo de 2023, pues el contrato de salud supone una prestación mensual, la cual si no se paga se priva de cobertura al trabajador, por lo que el pago retroactivo no soluciona ninguna deuda, sino que se traduce en un enriquecimiento sin causa para la Institución de Salud. Sin embargo, sí debe enterarse el pago de las cotizaciones adeudadas de la época anterior al término del vínculo.

### **III.- En cuanto a las demás prestaciones reclamadas**

**DÉCIMO:** Que las prestaciones que se reclamaron, fueron la remuneración adeudada de 14 días trabajados en diciembre de 2023; el feriado legal correspondiente al periodo de 10 de febrero de 2022 a 10 de febrero de 2023; el feriado proporcional comprendido entre 10 de febrero de 2023 y 14 de diciembre de 2023 y horas extraordinarias adeudadas.

Sobre la remuneración adeudada y los feriados, correspondía a la demandada acreditar el pago o el comprobante de haberse otorgado el feriado, lo que no ha ocurrido, de forma que se hará lugar a lo pedido. De esa forma, el monto que corresponderá por cada una de ellas es el siguiente: en cuanto a los 14 días adeudados de diciembre de 2023, corresponden a la suma de \$480.498 de acuerdo a la base de cálculo que se tuvo por acreditada; y en cuanto al feriado, encontrándose pendiente el feriado legal y el proporcional, en total, por todo el periodo trabajado desde 22 de mayo de 2022 a 14 de diciembre de 2023, corresponde el pago de 32,75 días corridos, equivalentes a la suma de \$1.125.052.

En lo que se refiere a las horas extraordinarias, era carga de la parte demandante acreditarlas, lo que no se ha logrado, por lo que será rechazada la demanda en este extremo.

**UNDÉCIMO:** Que en cuanto a la excepción de prescripción opuesta respecto de las horas extraordinarias, se omitirá pronunciamiento atendido el rechazo de la acción de cobro de esa prestación.

En lo que concierne a la excepción de pago opuesta por la demandada respecto a la remuneración de diciembre de 2023, era carga del empleador rendir la prueba tendiente a acreditar ese pago, lo que no se hizo, por lo que se rechazará la excepción en cuestión.



**DUODÉCIMO:** Que la prueba rendida en autos ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, y el material probatorio no aludido expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal.

**DÉCIMO TERCERO:** Que por no resultar ninguna de las partes totalmente vencida, cada una de ellas pagará sus costas.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 67 y siguientes 159, 162, 163, 168, 420 y siguientes, 445, 453, 454, 455 y 459 del Código del Trabajo, artículo 1698 del Código Civil y demás normas legales pertinentes, **se resuelve:**

I.- Que se **ACOGE** la demanda interpuesta por don **JOGER SEBASTIÁN PÉREZ PALACIOS**, en contra de **NATALIA HERNÁNDEZ MAKE UP AND HAIR SPA**, ambos ya individualizados, sólo en cuanto, se declara:

1) La existencia de una relación laboral continua entre el actor y la empresa demandada desde 22 de mayo de 2022 hasta 14 de diciembre de 2023.

2) El despido del demandante, ocurrido el 14 de diciembre de 2023 fue indebido y, además, nulo para efectos remuneracionales.

3) La última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a \$1.029.639.

II.- Que en consecuencia, la demandada deberá pagar al trabajador, las siguientes sumas:

a) La suma de **\$1.029.639**, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) La suma de **\$2.050.278**, por concepto de indemnización por 2 años de servicio.

c) La suma de **\$1.647.422**, por concepto del recargo del 80% respecto de la indemnización antedicha, conforme al artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

d) La suma de **\$480.498**, por concepto de remuneración de 14 días trabajados en diciembre de 2023.

e) La suma de **\$1.125.052**, por concepto de feriado legal y proporcional adeudado por toda la relación laboral.

f) Las remuneraciones y demás prestaciones derivadas del contrato de trabajo entre la fecha del despido del actor, ocurrido el 14 de diciembre de 2023 y la convalidación del mismo en base a una remuneración de **\$1.029.639**.

III.- Que se ordena hacer pago de las cotizaciones previsionales en AFP Provida y AFC Chile, por el tiempo comprendido entre el 22 de mayo de 2022 y 28 de febrero de 2023 en base a una remuneración imponible de **\$1.029.639**. Asimismo, se ordena el pago de las cotizaciones adeudadas del mes de noviembre de 2023 de AFC Chile y de Fonasa. Para tales efectos debe



comunicarse a los organismos respectivos con la finalidad que inicien el cobro de tales conceptos, por la vía más expedita.

**IV.-** Que las sumas señaladas serán reajustadas y devengarán intereses de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

**V.-** Que se **rechaza**, en todo lo demás la referida demanda.

**VI.-** Que se rechaza la excepción de pago opuesta por la parte demandada.

**VII.-** Cada parte pagará sus costas.

**VIII.-** Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

**Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.**

**RIT O-482-2024**

**RUC 24-4-0544226-0**

Dictada por don Claudio Mauricio Oliva Sotomayor, juez titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



EXJSXRBNMV

A contar del 08 de septiembre de 2024, 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>