

Santiago, uno de abril de dos mil veintiuno.

Se complementa acta de audiencia de fecha 16 de marzo de 2021, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-1047-2020

RUC 20- 4-0250814-1

M.E.A.P.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, dieciséis de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS Y OÍDOS:

Se interpone demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones por **JESSICA PILAR GARCÍA RIFO**, cédula de identidad N°11.548.603-9; en contra de la empresa **GAETE PRIMO LIMITADA**, RUT N°79.857.900-2, representada legalmente por Sergio Ricardo Gaete Carvacho.

Indica la demanda que entre las partes existió una relación laboral iniciada el 13 de mayo de 2009 y terminada el 20 de enero de 2020. La demandante habría percibido una remuneración de \$416.250.

Se señala respecto del término, que el 20 de enero del 2020 al intentar reincorporarse a sus funciones luego del uso de licencia médica, no le fue permitido el acceso a la empresa indicándole desde el interior que se encontraba despedida, puesto que no existía más trabajo que asignarle. Asegura que no recibió posteriormente ninguna comunicación formal del despido y por lo tanto, el despido sería injustificado. Reclama también que no se habrían pagado las cotizaciones de seguridad social de septiembre del año 2019.

Luego da algunas referencias al derecho, pide se acoja la demanda y se condene a la demandada declarando el despido injustificado, al pago de una indemnización sustitutiva del

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



aviso previo; el pago de una indemnización por 11 años de servicio; recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicio; feriado por todo el tiempo trabajado; las cotizaciones adeudadas; y, nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales.

La demandada contesta la demanda discutiendo la fecha de inicio de la relación laboral entre las partes, asegurando que esta tuvo lugar el 1 de junio del año 2009, la remuneración no la discute y respecto del despido asegura que la demandante fue despedida el día 8 de enero de 2020, toda vez que se habría ausentado injustificadamente a sus labores el día 6 y 7 del mismo mes, incurriendo en la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo efectuando las comunicaciones respectivas al efecto.

Así, entonces, asegura que es falso que haya existido alguna licencia médica que justificara las ausencias de la demandante y producto del despido nada se adeuda a la demandante. Desconoce adeudar también feriado.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: La acción ejercida por el demandante es la acción del artículo 168 del Código del Trabajo, buscando impugnar la causal de despido y el cobro de determinadas prestaciones. La demandada, como se indicó, resiste que el despido se encuentra injustificado y asegura que cumplió formalmente con comunicar el despido y que la demandante incurre en la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

Se discute además una deuda previsional y en consecuencia la eventual nulidad del despido y el cobro de una prestación laboral en particular feriado. No obstante las discusiones existentes entre las partes, es posible establecer desde ya ciertas cuestiones pacíficas. Lo primero



será establecer que la remuneración de la demandante a la época del término era de \$416.250, cuestión tenida como hecho pacífico ya en audiencia preparatoria. También se estableció que la relación laboral entre las partes inició el 1 de junio del año 2009, convención probatoria plasmada también en el acta de audiencia preparatoria. Y, finalmente es posible establecer como pacífico, tal como también indica el acta de audiencia preparatoria, que la demandante se desempeñó para la demandada como selladora.

Buena parte de estos hechos se ven refrendados probatoriamente con la incorporación a juicio de la prueba, que da cuenta de la existencia largamente de una relación laboral entre las partes.

SEGUNDO: Respecto del despido de la demandante, la discusión de las partes estriba en orden a haber existido un despido verbal el día de este o haber existido un despido formal y justificado el día 8 de enero de 2020. Evidentemente estas no son teorías necesariamente contradictorias, puesto que la demandada al sostener que la demandante fue despedida el día 8 de enero del 2020 no habría estado en la obligación de recibirla a trabajar el día 20 de enero de 2020 cuando la demandante intenta esta vuelta a sus labores luego de - según señala en la demanda - el uso de licencia médica.

Se revisará por tanto, al ser una causa de despido injustificado, el cumplimiento de las formalidades del despido y los hechos contenidos en la carta de despido. Así, la demandada incorpora a juicio carta de despido de 8 de enero de 2020 que en lo pertinente indica que la demandante incurrió en ausencias injustificadas del artículo 160 N°3 imputándole como ausencia los días 6 y 7 de enero del mismo año. Se incorpora comprobante de envío de carta de despido y comprobante de aviso a la Inspección del Trabajo de la misma fecha.



Es posible establecer entonces que la demandante fue despedida el 8 de enero de 2020 por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, cumpliéndose las formalidades de comunicación del despido. Que la demandante no haya tenido noticia del despido por no haber recepcionado la carta no es una cuestión que invalide el despido, puesto que la obligación del empleador según indica el artículo 162 del Código del Trabajo es de envío de la carta, pero perfectamente puede suceder que pese a haber enviado la carta por la empresa de correo correspondiente, no haya llegado a destino aquella comunicación.

No obstante lo anterior, ya se ha establecido la relación entre las partes, terminó por el despido de la demandante el 8 de enero de 2020 y la demandada cumplió las formalidades de comunicación en tanto enviar la carta al domicilio de la demandante. Para acreditar los hechos contenidos en la carta de despido la demandada incorpora copia del libro de asistencia, en la cual se registra inasistido por la parte demandante los días señalados justamente en la carta de despido, 6 y 7 de enero de 2020 también el día 8 que es el día que se envía la carta.

TERCERO: Acreditado por la parte demandada el cumplimiento de las formalidades de comunicación del despido y las ausencias de la demandante aquellos días, todavía falta un elemento típico de esta causal que es, que la ausencia sea injustificada y en tal sentido la demandante asegura que las ausencias se encuentran justificadas, ya que habría hecho uso de licencia médica. Este dato es de tal relevancia en el juicio que la parte demandante incorpora en la primera etapa de este juicio licencia médica de 13 de enero de 2020 que le da derecho a descanso por salud hasta el día 19 que es donde intenta reincorporarse a sus funciones el día posterior al día 20 de enero y faltaba justamente el antecedente de aquellos días imputados como ausentados.



Este juez valoró el antecedente como fundamental y haciendo uso del principio que subyace en materia laboral que es la actuación de oficio, incluso probatoria como señala el artículo 429 del Código del Trabajo por parte del Tribunal de manera de acercar la decisión lo más posible a la verdad material y desde ahí adjudicar a quien realmente tiene derecho en la sentencia.

Se ordenó traer como prueba de oficio decretada por el Tribunal -en la primera parte de la audiencia de juicio como se dijo- la información respecto de si la demandante hizo uso de licencia médica antes del 13 de enero de 2020 y en concreto que pudiera cubrir aquellos días señalados en la carta de despido como inasistido. El dato salta a la vista como relevante por lo ya señalado y también se hace necesario, puesto que resulta inédito que tenga una licencia médica desde el día 13 al 20 y no por los días anteriores tal como indica la demanda, esto tomando en especial consideración que la relación laboral entre las partes duró más de 11 años, de manera tal que no resulta ser un actuar común y pugna contra las máximas de la experiencia que la demandante sencillamente dejara botado su trabajo, no asistiera a él sin dar ninguna noticia de aquello, perdiendo todo aquel tiempo trabajado y las indemnizaciones especialmente por años de servicio que había devengado hasta esa fecha.

Pues bien, en esta audiencia el día de hoy se ha admitido la información no como respuesta de oficio, puesto que lamentablemente aquello no arribó al Tribunal hasta esta fecha pese al largo tiempo que estuvo suspendida la causa, pero sí como prueba traída por la misma parte demandante, que gestionó ante el organismo correspondiente en este tiempo que le entregaran copia de aquella licencia.



Lo relevante es que la información que se incorpora como prueba nueva es exactamente la misma información que se había solicitado a la entidad correspondiente y esta información lo que indica es que la demandante hizo uso de licencia médica a partir del día 6 de enero de 2020 y por 5 días, esto es hasta el día 10 de enero de 2020 y luego. Tenemos la licencia médica incorporada por la parte demandante a contar del día 13 de enero de 2020, por lo tanto, la licencia resulta ser continua por los días laborales, puesto que los días 11 y 12 de enero de 2020 fueron días sábado y domingo, de esa forma entonces es posible establecer que la demandante comenzó a hacer uso de licencia médica el día 6 de enero de 2020, esta licencia fue por 5 días abarcando hasta el día 10 y por tanto, los días 6 y 7 señalados en la carta de despido como ausentados injustificadamente fueron ausentados, pero con una justificación idónea al efecto que es el descanso por problemas de salud de la demandante que se acredita con la licencia médica, ya referida anteriormente.

Respecto del valor probatorio de esta licencia médica, por no traer un certificado de esa licencia electrónica, lo cierto es, que salta a la vista que es de un formato de licencia médica de aquellas entregadas de manera electrónica y que por lo demás, no resulta ser razonable que la licencia posterior si sea licencia electrónica y esta licencia no sea allegada al empleador por esta modalidad electrónica según la última modificación legal.

Por otra parte, la obligación de enviar una licencia electrónica no es del trabajador sino que es del prestador de los servicios de salud, cumple el trabajador con asegurarse de tener el descanso por salud, de manera tal que estos días se encuentran justificados.

CUARTO: Con lo que se viene señalando, el despido no puede ser menos que declarado como injustificado, toda vez,



que los días indicados en la carta de despido como ausentados sin justificación se encuentran con la justificación referida largamente en el considerando anterior.

Debe también dejarse establecido que se comparte lo indicado por el abogado de la parte demandante en las observaciones a la prueba, en orden a que en una relación laboral de larga data de más de 10 años no es un actuar inédito o que no sea exigible al empleador tomar contacto con la demandante justamente para saber si existía algún problema de salud como el que tiene la demandante, que se encontraba justificado con la licencia médica que supuestamente no habría arribado a la empresa. Debe considerarse, como se indicó, el largo tiempo de relación laboral, el contrato personal que existe entre trabajador y empleador, que el contenido ético y jurídico del contrato obliga a ambas partes de manera bilateral en que el actuar del empleador no es un actuar imposible en orden a lo menos consultar o preguntar a la trabajadora que había pasado que se habría ausentado, pudiendo en ese evento tomar noticia de la licencia que supuestamente no conocía; y, debe considerarse también relevantemente, que la remuneración de la demandante luego del largo tiempo trabajado es baja, muy cercana al sueldo mínimo, de manera que también era razonable desde el empleador entender que no iba a dejar su trabajo sencillamente de un día a otro luego de cumplir fielmente las labores durante 10 años en contra de la cesantía con unas necesidades que pueden ya derivarse desde aquella baja remuneración que percibía.

Así, entonces, la prueba relacionada y valorada conforme al artículo 456 del Código del Trabajo da cuenta de haber existido una justificación suficiente para las ausencias de la demandante.



Por lo tanto, el despido es injustificado como se declarará posteriormente en lo resolutivo de esta sentencia y se condenará a la demandada a las indemnizaciones previstas en el artículo 168 en relación al artículo 163 del Código del Trabajo, recargadas estas en un 80% por indicar la norma que en caso de despedirse por alguna causal del artículo 160 del Código del Trabajo, el juez debe condenar a la demandada al pago de la indemnización por años de servicio recargada en este caso en un 80% como indica la letra c) de la norma anteriormente citada. No podría el Tribunal entregar algo distinto a lo señalado en la ley por ser eso abiertamente una infracción de la norma.

QUINTO: Respecto de la acción de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales. Se incorpora a juicio el comprobante de pago de las cotizaciones previsionales de la demandante del mes y de todo el periodo trabajado, en particular del mes que se reclama como no pagado, por lo tanto, no se accederá a aquella acción.

Respecto del feriado de la demandante, existe larga prueba incorporada a juicio en la que se da cuenta que la demandante hizo constante uso de feriado muy distinto a lo señalado en la demanda en orden a que jamás habría hecho uso de feriado. No se entiende por qué se indica por el demandante que el documento no sería idóneo para dar cuenta del feriado cuando en el documento se indica el uso de determinados días de feriado y se encuentra firmado por la demandante. Lamentablemente lo que acá existe es que se cobra una prestación a la que no se tiene derecho que salta a la vista a través de la prueba *por sí es que pasa* que se entrega de nuevo en dinero esta prestación que ya se usó durante la relación laboral, cuestión que ciertamente defrauda la buena fe procesal establecida en el artículo 430 del Código del Trabajo y que se ha hecho una lamentable costumbre en algunas



causas como esta. No se accederá a esta prestación en definitiva.

SEXTO: No se ha referido a lo largo de esta sentencia el acta de conciliación ante la Inspección del Trabajo, por no incorporar aquella acta información útil al juicio más allá de lo que ya ha sido referido y sentado anteriormente en la presente sentencia, en la misma situación se encuentra el reclamo efectuado ante la Inspección del Trabajo y la constancia ante Carabineros de 20 de enero de 2020 en la que la demandante señala que no se le deja ingresar a su lugar de trabajo, puesto que esto es, concordante y no obsta al despido ya declarado como injustificado ejercido por la empresa el día 8 de enero de 2020.

Visto, además lo establecido en los artículos 1, 3, 7, 63, 73, 67, 160 N°3, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 446 y siguientes, 456, 457, 459, todos del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes, **SE RESUELVE:**

I. Se **acoge** la acción de despido injustificado interpuesta por **JESSICA PILAR GARCÍA RIFO** en contra de **GAETE PRIMO LIMITADA** y por tanto, se declara que el despido de la demandante de 8 de enero de 2020 es injustificado.

II. Para todos los efectos legales deberá entenderse que la relación laboral entre las partes se extendió entre el 1 de junio de 2009 y terminó el 8 de enero de 2020 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, según lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 168 del mismo cuerpo legal.

III. Se **condena** a la demandada **GAETE PRIMO LIMITADA** a pagar a la demandante **JESSICA PILAR GARCÍA RIFO:**



1) Indemnización sustitutiva del aviso previo correspondiente a \$416.250.-

2) Indemnización por años de servicio correspondiente a \$4.478.750.-

3) Recargo del 80% sobre la indemnización por años de servicio correspondiente a \$3.807.000.-

IV. Las cantidades señaladas en el punto anterior deberán ser objeto de reajustes e intereses según lo dispone el artículo 173 del Código del Trabajo.

V. Se **rechaza** la acción de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales y cobro de feriado.

VI. Cada parte soportará sus costas.

VII. Una vez firme y ejecutoriada la presente sentencia remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para su ejecución en los tiempos y formas previstos en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Sentencia dictada por VICTOR MANUEL RIFFO ORELLANA, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

