

Santiago, nueve de septiembre de dos mil veintiuno.

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO. Acción.** Comparece **KAREN ALEJANDRA CID NUÑEZ**, técnico en alimentación, cédula nacional de identidad N°16.801.285-3, domiciliada en Pasaje Barros Arana N°639, comuna de Quilicura, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado y/o indebido y cobro de prestaciones en contra de **CLINICA DAVILA SERVICIOS MEDICOS SpA**, del giro de su denominación, RUT. 96.530.470-3, representada legalmente por don JOSE IGNACIO VALENZUELA BOZINOVICH, ignora profesión, cédula de identidad N°13.587.218-0, ambos domiciliados en Av. Recoleta N°464, comuna de Recoleta, ciudad de Santiago, a objeto que se declare que he sido víctima de un despido injustificado y/o indebido, y, por ende, sea condenada la demandada al pago de las prestaciones e indemnizaciones adeudadas.

**SEGUNDO. Fundamentos.** Indica que con fecha 20.02.2012, ingresó a prestar servicios bajo dependencia y subordinación, en labores de auxiliar de alimentación, desempeñándose en la Clínica Dávila, esto es, calle Av. Recoleta N°464, comuna de Recoleta. Que suscribió contrato de trabajo de plazo fijo y que luego devino en indefinido. Que, desde febrero de 2020 por problemas de salud, estuvo imposibilitada de prestar servicios para la demandada de autos, tramitándose al efecto las respectivas licencias médicas, todas gestionadas electrónicamente y sin que tuviera problema alguno, con el pago del subsidio respectivo. Es así, que su última licencia médica, fue extendida por la profesional doña María de los Ángeles Castillo Carrero, con fecha 24 de diciembre de 2020 y cuya duración era desde el 26 de diciembre de 2020, por quince días y hasta el 09 de enero de 2021.

Que, ante su total sorpresa e indignación, con fecha 12 de enero de 2021 llegó a su domicilio carta de despido, datada con fecha 30 de diciembre de 2020, en la que se le comunica que estoy despedida por aplicación de la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es: "No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada", en los hechos se le acusa de haber faltado los días 26 y 27 de diciembre de 2020.

Que, inmediatamente de recibida la carta, se comunicó o trató de comunicarse telefónicamente con su jefe directo doña Mónica Quezada, para explicarle que estaba con licencia médica y que esta se tramitó electrónicamente, conforme siempre había ocurrido. Al no tener respuesta positiva, conforme a lo que le señalaron en la Inspección del Trabajo, formuló, con fecha 13 de enero de 2021 reclamo administrativo N°1318/2021/532 y a su vez, envió, con igual fecha, una carta certificada por notario público don Félix Jara Cadot, adjuntando su última licencia médica, a objeto que se dejara sin efecto su desvinculación, de la cual a la fecha no ha tenido respuesta.

Que, con relación al reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, su ex empleadora, por intermedio de correo electrónico recibido con fecha 02 de febrero de 2021, se respondió lo siguiente: *"Atendida la contingencia nacional por COVID-19, y por instrucciones de la autoridad superior, no se llevó a cabo el procedimiento de conciliación, atendándose el reclamo de forma remota, conforme lo dispone la Circular N°64 de fecha 30.07.2020".*

Que, al cese del vínculo laboral, se le adeudan 21 días de feriado legal, correspondiente a la última anualidad. En efecto, la anualidad comprende 15 días hábiles y 06 días inhábiles, lo cual debe ser compensada dinerariamente, en la suma de \$488.381. Que, para este cálculo se excluye el concepto denominado asignación de movilización.

Que, al cese del vínculo laboral, su última remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a la suma de \$730.809.



Despido injustificado y/o indebido. Que, en la especie, resulta injustificado, indebido y/o improcedente, que se le haya despedido por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, por ausencias injustificadas, se vio imposibilitada de asistir a sus labores, por encontrarse con problemas de salud, justificado por licencia médica.

Es así, que conforme lo ha señalado en forma reiterada la jurisprudencia de tribunales, como la doctrina del derecho, sus ausencias se encuentran plenamente justificadas. Que, por razones ajenas a su voluntad, no se haya tramitado electrónicamente o habiendo sido tramitadas, por razones que esta parte ignora, no fue recibida o traspapelada por la demandada, ello no obsta a que sus ausencias que se imputan como injustificadas, se encuentren válidamente excusadas. Es así y esto es muy importante, que el plazo para su tramitación, que se encuentra regulado en el Decreto Supremo N°3 del Ministerio de Salud de 1984, dice sólo relación con el derecho a los subsidios respectivos, pero no respecto de la justificación de las inasistencias, para lo cual no le corre plazo.

En efecto, conforme a lo señalado por la jurisprudencia de tribunales y la doctrina del derecho y además de lo señalado por la Dirección del Trabajo, en diversos dictámenes, el plazo de 48 horas para presentar licencia médica dice relación con el tema de tramitación del subsidio, pero el sólo hecho de existir licencia médica, desde ya, justifica la ausencia del trabajador, por lo que la parte empleadora debió necesariamente dejar sin efecto el despido, lo que no ocurrió en la especie. En todo caso, en dictamen N°29533-2015 de la Dirección del Trabajo y Circular N° 1126, de la Superintendencia de Seguridad Social, nos sirven para ilustrarnos al respecto.

Que, por lo anterior, siendo su despido injustificado y/o indebido, corresponde que la demandada me pague la indemnización sustitutiva del aviso de previo, y la indemnización por años de servicios, esta última con el recargo del 80% conforme dispone el artículo 168, letra c) del Código del Trabajo.

Solicita Indemnización por nueve años de servicios \$6.577.281. Incremento del 80%, artículo 168, letra c), del Código del Trabajo \$5.261.824 Indemnización sustitutiva del aviso previo \$730.809. Feriado última anualidad año 2020 \$488.331.-

**Solicita en definitiva** se declare que ha sido víctima de un despido injustificado y/o *indebido*, y, por ende, sea *condenada la* demandada al pago de las prestaciones e indemnizaciones adeudadas, todo con sus respectivos reajustes e intereses legales y expresa condena en costas, sin perjuicio de lo que se resuelva en derecho.

**TERCERO. Contestación.** Comparece don RODRIGO CORTÉS CORTÉS, en representación de la empresa demandada quien contesta la demanda solicitando su rechazo en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Reconoce que la demandante comenzó a prestar servicios para su representada el día 20 de febrero de 2012. Que a la fecha de su desvinculación se desempeñaba en el cargo de Auxiliar de Alimentación. Que el día 30 de diciembre de 2020, fue despedida por aplicación de la causal consignada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, "*la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada*" los días 26 y 27 de diciembre de 2020. En forma previa a las alegaciones que se expondrán, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, niego en forma expresa y concreta todas las alegaciones y hechos imputados a su representada,

Los hechos que sustentan la carta de despido son efectivos y consisten en que la demandante, sin justificación o comunicación alguna, no concurrió a prestar servicios los días 26 y 27 de diciembre de 2020, pese a que se encontraba obligada a prestar servicios en ambos días, de acuerdo con la rotativa de turnos vigente. En este punto es importante señalar que su representada mantiene el registro de licencias médicas de la demandante y, los días 26 y 27 de diciembre de 2020 no se encontraba haciendo uso de licencias



médicas, tampoco, al día 30 de diciembre, oportunidad en que se despidió a la demandante. Sin perjuicio de lo anterior, a su representada le llegó información sobre una licencia médica que abarcara los días anteriormente señalados. En concreto, mediante carta certificada recepcionada por Clínica con fecha 22 de enero de 2021, la demandante informó a su representada que contaba con una licencia médica emitida con fecha 24 de diciembre. Sin embargo, esta licencia no fue recibida por la empresa, de hecho, el comprobante de licencia médica electrónica indica que ésta no fue remitida a Clínica Dávila.

A mayor abundamiento, la referida licencia indica expresamente que *“esta licencia debe ser presentada al empleador”*, gestión que no fue debidamente realizada por el profesional de la salud ni por la demandante. En este sentido, la licencia médica referida no cuenta con timbre de recepción. Por otra parte, respecto de la comentada licencia, que no fue remitida a la empresa, se debe tener en consideración que ésta fue recepcionada por su representada el 22 de enero de 2021, esto es, 23 días tras la concreción del despido. De este modo, al no existir justificación alguna que permita excusarla de sus incumplimientos, la conducta negligente del demandante permite construir la causal de despido disciplinario del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Con estos antecedentes, su representada envió la carta de despido al domicilio señalado en el contrato de trabajo, tal como ordena el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo. Por lo que, el despido se realizó cumpliendo las formalidades legales y es justificado, ya que, al momento del despido no se encontraba haciendo uso de licencias médicas.

El despido de la demandante se produjo por las inasistencias los días 26 y 27 de diciembre de 2020, sin haber justificado o comunicado este hecho a alguno de sus superiores dentro de la empresa y sin encontrarse haciendo uso de licencias médicas.

En relación a la presunta licencia médica, controvierte la veracidad de esta, puesto que esta nunca fue remitida a su representada por los canales establecidos. De este modo, el despido fue, en consecuencia, justificado, debido y procedente

Improcedencia del cobro de prestaciones demandadas por feriado legal. Atendida la diferencia en la base de cálculo, indicada se niega tanto la suma demandada, como la periodicidad impetrada, por lo tanto, nada se adeuda por este concepto.

**CUARTO. Audiencia preparatoria.** Se efectuó audiencia preparatoria con la asistencia de ambos litigantes, habiendo el Tribunal llamado a conciliación, ésta no se produce. Se fijan hechos pacíficos y a probar, a saber

**Hechos no controvertidos:**

1. Existencia de la relación laboral entre las partes, desde el 20 de febrero de 2012, hasta el 30 de diciembre de 2020, fecha en que concluyó por despido patronal, invocándose la causal del artículo 160 número 3 del Código del Trabajo y con el cumplimiento de las formalidades legales.
2. Cargo de auxiliar de alimentación.

**Hechos a Probar:**

1. Remuneración que debe servir de base de cálculo de las prestaciones reclamadas.
2. Si la actora se ausentó injustificadamente los días 26 y 27 de diciembre de 2020. Pormenores y circunstancias.
3. Monto adeudado por concepto de feriado.

**QUINTO. Audiencia de juicio.** Se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia de demandante y demandada, y se procedió a incorporar la siguiente prueba:



## **LA PARTE DEMANDADA:**

### **Documental:**

- 1) Carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 30 de diciembre de 2020, comprobante de envío por correo certificado, comprobante de aviso a la Inspección del Trabajo, correlativo N° 103.889.
- 2) Contrato de trabajo de fecha 20 de febrero de 2012, anexo de contrato de trabajo de fecha 1° de noviembre de 2017.
- 3) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de abril, julio y noviembre de 2019 de la demandante.
- 4) Cartola de licencias médicas de la demandante.
- 5) Licencias médicas folios 4913193-3 y 3046128152-4.
- 6) Carta de fecha 13 de enero de 2021, con documento adjunto.

### **Testimonial:**

- 1) Mónica Alejandra Quezada Aguilera.
- 2) Inés León Valdés.

## **LA PARTE DEMANDANTE:**

### **Documental:**

1. Comprobantes de remuneraciones de la actora, correspondientes a los meses de enero y febrero de 2020.
2. Carta de despido referente a la actora de fecha 30 de diciembre de 2020.
3. Seguimiento obtenido de la página Web de Correos de Chile sobre envío de carta de despido de la demandada a la actora N° 1176283050809.
4. Copia de carta certificada por Notario Público don Félix Jara Cadot, de fecha 13 de enero de 2021, por la cual se adjuntó licencia médica de la actora a la demandada.
5. Comprobante de licencia médica electrónica relacionada con la actora de fecha de otorgamiento 24 de diciembre de 2020.
6. Acta de notificación de reclamo administrativo ante la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, presentado por la demandante N°1318/2021/532, de fecha 13 de enero de 2021.
7. Acta de comparendo realizado en forma remota ante la Inspección del Trabajo de fecha 02 de febrero de 2021.

### **Confesional:**

Absolvió posiciones don Álvaro Ugarte Fernández.

**SEXTO. Observaciones finales.** Una vez incorporada la totalidad de la prueba al juicio, las partes efectuaron las observaciones a la prueba y conclusiones.

**SÉPTIMO. Lo no controvertido.** No hay controversia, tal como lo recogen los hechos pacíficos, de la existencia de la relación laboral, su fecha de inicio, el cargo, termino el 30 de diciembre de 2020, la causal del artículo 160 número 3 del Código del Trabajo y el cumplimiento de las formalidades legales. De esta forma efectuaremos un análisis sobre la causal invocada y prestaciones reclamadas.

**OCTAVO. Causal.** Que la causal del artículo 160 N°3, la norma dispone lo siguiente: "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término, invocando una o



más de las siguientes causales: N° 3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo".

Como se aprecia, la conducta sancionada en dicho numeral con la terminación del contrato de trabajo, es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, sin que existan razones que fundamenten su inasistencia. La expresión "sin causa justificada" no ha sido definida por el legislador, pero la jurisprudencia ha entendido, en términos generales, que esta se orienta en el sentido de que debe existir una razón o motivo suficiente que origine la ausencia, esto es, una causa que resulte razonable o aceptable lo que se revisa en cada caso.

Así, dada la severidad con que la ley sanciona la carestía o inexcusabilidad en la materia -privando al trabajador de las indemnizaciones por término de contrato- la razonabilidad de los acontecimientos se erige como imprescindible, determinada ciertamente a la luz de la lógica y las máximas de experiencia, a la luz de lo que la doctrina ha denominado la "sensatez del caso" y cuya amplitud abarca una multiplicidad de situaciones con un denominador común, cual es la ajenidad en su gestación en relación al afectado.

En este caso, no hay discusión en el hecho que la demandante efectivamente no prestó servicios los días 26 y 27 de diciembre de 2020, fechas que alude la carta de despido, por lo que revisaremos si aquellos días la actora tenía un motivo razonable para no presentarse a trabajar.

En cuanto a la prueba podemos decir que existe un elemento aportado por la demandante que se relaciona directamente con las ausencias ya mencionadas, se trata de un comprobante de licencia médica electrónica, de su revisión se aprecia que tiene fecha de otorgamiento el día 24 de diciembre del 2020, donde se le otorga un reposo de 15 días a contar del día 26 de diciembre del 2020, es decir, precisamente a partir de la fecha que originó la desvinculación en su caso, esta licencia no ha sido objetada por la contraria, y de ella se concluye inequívocamente que la actora tenía por recomendación médica que efectuar un reposo por enfermedad común a partir del día 26 de diciembre ya indicado.

Ahora bien, de la revisión del documento también se advierte que no se encuentra individualizado el empleador y se agrega la expresión: "*Esta licencia impresa debe ser presentada al empleador, y en la parte inferior del documento se expresa lo siguiente: "Estimado trabajador, este comprobante debe entregarlo a su empleador para la tramitación de su licencia médica el que debe enviar por correo electrónico o a través de otro medio, foto o comprobante escaneado, sin embargo, es muy importante que guarde la evidencia del envío de su licencia al empleador."*

Se agregó también una cartola de licencias médicas que dan cuenta de los reposos por enfermedad que hizo uso la demandante, se trata de una larga lista, en la que también se incluye períodos de pre y post natal. En el último período, durante el año 2020 se observan 17 licencias algunas continuas y otras no, pero que evidencia que en el último periodo estuvo con una licencia por 28 días a contar del 28 de noviembre del 2020 hasta el 25 de diciembre de 2020, por lo que la licencia a la que hemos aludido en forma precedente corresponde a una que continuaba a este reposo.

La demandada rindió prueba testifical donde declaró doña Mónica Quesada, quién juramentada señaló en síntesis sobre las labores de la demandante, agregó que estuvo con licencias desde febrero del 2020 hasta diciembre de ese año, y qué se ausentó los días 26 y 27 de diciembre informando por correo electrónico de estas ausencias, y luego el 30 del mes le indican que había terminado la relación laboral, refiere además que la demandante en forma previa le anunció que presentaría una renuncia en diciembre del



2020. Declaró también doña Inés León quien señaló que se esperó una semana completa para recibir una justificación, agrega que no corresponde contactar al trabajador, y que la Jefatura informó de los ausentismos, también refiere a la posibilidad de renunciar expresada por la demandante por lo que entendieron que ya no iría más a trabajar, sabe que se envió una carta a la gerencia por parte de la trabajadora un mes después de tomada la decisión.

La demandante rindió absolución de posiciones declarando don Álvaro Ugarte, quien indicó que llegó licencia por carta de manera atemporal, pero que se mantuvo la decisión del despido.

La demandante también acompañó carta enviada a su empleador de fecha 13 de enero del 2021, dónde adjunta licencia médica indicando que esta debió llegar electrónicamente en razón de la carta de despido que había recibido, aparece con certificación de notario público y comprobante de envío de correos de Chile de la misma fecha.

La restante prueba documental dice relación con comprobante de remuneraciones, carta de despido, contrato de trabajo y, liquidaciones, que más bien apuntan a acreditar la existencia de la relación laboral y el término, hechos que se encuentran pacíficos.

Ahora bien de la revisión armónica de todos estos elementos, podemos decir que efectivamente la última licencia médica que abarcaba los días 26 y 27 de diciembre del 2020, debió ser tramitada por la demandante, por cuanto no se trataba de una licencia electrónica con envío automático, sino que de una con envío manual, sin embargo, en el encabezado del documento se expresa con una letra de mayor tamaño lo siguiente: "*comprobante de licencia médica electrónica*", por lo que claramente aquello induce a pensar que se trata de un envío automático dadas las máximas de la experiencia, pese a las aclaraciones que se dan en el documento más abajo, máxime, si se tiene en consideración que la demandante estuvo con reposo médico en diversas ocasiones anteriores, donde siempre se tramitó la licencia de manera automática, por lo que ahí se encuentra una explicación razonable a la conducta de la demandante de no tramitar la licencia médica, por cuanto estimó que aquella había sido recepcionada por el empleador de forma inmediata, incluso esto lo expresa en la carta de fecha 13 de enero del 2021, donde indica en forma expresa que está debió llegar electrónicamente, en consecuencia, la falta de tramitación no le resta la justificación a la trabajadora de ausentarse los días 26 y 27 ya mencionados, ya que es razonable que no haya concurrido a prestar servicios efectivos por estar a su entender con reposo médico con conocimiento del empleador. Ahora bien, la falta de tramitación de la licencia más bien apunta a los subsidios que van aparejados a este documento emanado de un facultativo, pero no obsta a concluir que las ausencias estaban justificadas, y que la trabajadora actuó de buena fe, con la convicción que estaba con un reposo de carácter médico del que su empleador había tomado conocimiento de forma inmediata. Esto también se ve reforzado por el hecho que la trabajadora envió la carta el día 13 de enero del 2021 acompañando una copia de la licencia mencionada, sin embargo, pese a esta información, su empleador mantuvo la decisión de la desvinculación.

Que la prueba analizada, es lo suficientemente convincente en orden a acreditar la existencia de una razón o motivo suficiente que determinó la ausencia de la dependiente a sus labores, resulta del todo aceptable entender que la trabajadora estaba impedida de trabajar por motivos de salud que se le impidieron y bajo indicación de un médico psiquiatra, y que la falta de tramitación oportuna de la licencia no les resta razonabilidad a sus justificaciones.

Por último, diremos que las alusiones que han hecho los testigos de la demandada sobre la renuncia que la trabajadora habría anunciado, cabe recordar que esta está regulada en el artículo 177 del Código del



Trabajo, y ahí se establecen los requisitos, entre ellos que sea por escrito, por lo que el solo anuncio verbal no es suficiente para tomarlo como un antecedente grave que pueda alterar las conclusiones ya vertidas.

Por estas consideraciones se concluye que el despido que afectó a la demandante es indebido y en consecuencia se accederá a las indemnizaciones y recargos solicitados, tal como se dirá en la parte resolutive del presente fallo.

**NOVENO. Prestaciones.** Se reclamó además feriado, y estimando que la relación laboral está acreditada, su fecha de inicio y término, pero de la prueba no hay elementos idóneos para acreditar que la actora hizo uso del derecho o se compensó en dinero se accederá a la prestación, por falta de prueba de la demandada.

**DÉCIMO. Base de cálculo.** Que la demandante señala que la base de cálculo ascendía a \$730.809, y la demandada señala que ascendía a \$679.552, revisadas las liquidaciones de sueldo acompañadas al proceso que ya fueron reseñadas en el considerando quinto, podemos concluir que la remuneración propuesta por la demandante se encuentra en armonía con los montos consignados en dichos instrumentos, máxime, que la demandada no acompañó la remuneración del mes de julio del 2020 que menciona en su contestación, por lo que se estará a la suma propuesta por la actora al momento de efectuar los cálculos en la parte resolutive del fallo.

**UNDÉCIMO. Valoración de la prueba rendida.** La prueba reseñada en los motivos anteriores fue valorada conforme a las normas de la sana crítica, esto es, en forma libre, pero sin contradecir las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. Los demás antecedentes en nada alteran lo concluido.

**DUODÉCIMO: Costas.** Por estimar que hubo motivo plausible para litigar no se condenará en costas a la demandada.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 9, 10, 160, 168, 420, y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes;

**SE RESUELVE:**

I.- Que se acoge la demanda de doña **KAREN ALEJANDRA CID NUÑEZ**, en contra de **CLINICA DAVILA SERVICIOS MEDICOS SpA**, representada legalmente por don JOSE IGNACIO VALENZUELA BOZINOVICH, todos ya individualizados, y se declara indebido el despido de fecha 30 de diciembre de 2021, y en consecuencia se ordena el pago de las siguientes prestaciones:

- a.- Indemnización por nueve años de servicios **\$6.577.281.**
- b.- Incremento del 80%, artículo 168, letra c), del Código del Trabajo **\$5.261.824.**
- c.- Indemnización sustitutiva del aviso previo **\$730.809.**
- d.- Feriado última anualidad año 2020 **\$488.331.-**

II.- Los intereses y reajustes legales de las prestaciones otorgadas en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

III.- Que no se condena en costas a la demandada.

Cumplase dentro de cinco días o procédase en los términos del artículo 462 del Código del Trabajo, una vez ejecutoriada.



RIT O-679-2021  
RUC 21- 4-0318417-6

Proveyó doña IVETTE RENÉE MOURGUET BESOAIN, Juez Titular  
del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>