

Santiago, diecinueve de enero de dos mil veintidós.-

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, JOSÉ GUILLERMO MOYA URIBE, cédula de identidad N°18.103.757-1, domiciliado en Francisco Bilbao N°2700, Coyhaique, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado en contra de COMERCIAL MAICAO LTDA., RUT N°79.500.520-K, representada legalmente por Ángela López Ortiz, ambos domiciliados en El Salto N°4875, ala Oriente, piso 3, Edificio City Park, Huechuraba, solicitando se declare injustificado el despido de que fue objeto, y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$580.740.- por indemnización sustitutiva del aviso previo, b) \$2.322.960.- por indemnización por tres años de servicios, más \$1.858.368.- por el incremento del 80%, establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, más intereses, reajustes y costas de la causa.

Funda su acción en la circunstancia de haber ingresado a prestar servicios para la demandada, con fecha 01 de septiembre de 2017, cumpliendo funciones de bodeguero, en una jornada distribuida en turnos de lunes a sábado de 09:00 a 18:00 horas (turno apertura), 11:00 a 20:30 horas (turno cierre) y por la contingencia sanitaria, se agregaron los turnos de lunes a sábado de 09:00 a 17:30 y de 10:30 a 19:30 horas, percibiendo una remuneración de \$580.740.-, compuesta de sueldo base de \$326.500.-, gratificación de \$129.240.-, bono vitrina de \$37.500.-, bono por orden y limpieza de \$20.000.-, y comisión variable de \$67.500.-.

Sostiene que, nunca tuvo buena relación con su jefa directa, Karina Puebla, recibiendo tratos inadecuados, gritos de forma constante, lo que dificultaba la comunicación y lo llevó a solicitar al sindicato la posibilidad de hacer uso de uno de los cupos para el retiro voluntario, encontrándose en ese proceso antes de ser despedido el 30 de abril de 2021, por aplicación de la causal del N°4, letra a) del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, señalando la carta que ese día, su turno era de 11:15 a 19:30 horas, con una hora de colación, de 14:30 a las 15:30 horas, sin embargo, en dicha jornada, se retiró del local en horario de colación a las 14:32 horas, sin regresar posteriormente a sus labores, abandonando, de esta forma, su trabajo, sin permiso de la referida jefatura, agregando que, su actuar afectó ciertamente la marcha del referido local, donde usted era el único bodeguero, dejando de realizarse labores instruidas por su jefatura, consistentes en rellenar los cubos de mesón con productos para las ventas del mes de mayo, reponer los productos de sala y actualizar carteles de ventas.

Admite haber salido antes del término de su jornada, pero ello se debió a que se encontraba con un severo e incesante dolor de muelas que le impedía trabajar



adecuadamente, por lo que fue a su casa a tomar un medicamento para paliarlo, habiendo solicitado con anterioridad una hora con el dentista, pero la agendaron para el 12 de mayo, sin mayor solución en el intertanto que los remedios. Agrega que, al tomar los medicamentos, su efecto fue intermitente y tardío por lo que el dolor incesante, junto al efecto de los medicamentos, le provocó un estado inadecuado para trabajar, atendida la posibilidad de provocar un accidente, y por ello, decidió no volver a trabajar ese día, para evitar generar problemas mayores en el local donde se desempeñaba, sin perjuicio que el lunes siguiente se presentó al inicio de su jornada, siendo informado del término de su contrato.

Hace presente que no dio inmediato aviso de la situación a su jefa, atendidos los problemas de comunicación que tenían, sin perjuicio que ella conocía tanto la extracción de la muela que le generaba dolor, como un tratamiento de conducto relacionado, llamando su atención que la empresa señale que se incumplió con las labores de rellenar los cubos de mesón con productos para las ventas del mes de mayo, reponer los productos de sala y actualizar carteles de ventas como perjuicios producidos por su ausencia, labores que no estaban dentro de sus instrucciones, pues, a raíz de una licencia por un problema de dolores lumbares, su jefa contrató a una nueva bodeguera, y al regresar de su reposo, y dada la mala relación, su jefa directa le gritó frente a sus compañeros: “no te quiero ver más aquí, ahora ella quedará encargada de la sala y tú de la bodega”, por ello, durante los últimos meses, no cumplía labores de sala, por lo que aun de haber vuelto a trabajar ese día, no hubiera habido diferencia en el cumplimiento de esas funciones.

A lo anterior, agrega que, la carta alude a dos eventos (08 de enero y 10 de marzo de 2021) anteriores en que fue amonestado y que vendrían a abultar las razones del término de su contrato, sin embargo, estas no debiesen ser consideradas, pues la de 08 de enero de 2021, aunque efectivamente se retiró anticipadamente de su jornada, se encontraba con un intenso dolor de lumbago, que impedía que cumpliera con sus labores con normalidad y sin riesgos, y derivó en el uso de una licencia médica entre el 02 de febrero y el 07 de marzo de 2021. Luego, respecto del 10 de marzo de 2021, no le consta el contenido de la carta, y el hecho de encontrarse suscritas las referida las cartas de amonestación no es señal de aceptación de los hechos, sino que únicamente acreditan su recepción.

SEGUNDO: En tiempo y forma comparece la demandada, MICAIO LTDA., quien contesta solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Reconoce la fecha de inicio y fecha y causal de término de los servicios del demandante, por los hechos relatados en el libelo, indicando que su remuneración ascendía solo a \$513.000.-.

Refiere que el demandante, en un periodo de 4 meses -diciembre de 2020 a marzo de 2021- fue amonestado por escrito en cuatro oportunidades, por abandono del trabajo, ausencia injustificada, salida intempestiva, mal desarrollo de sus labores, debidamente



recepcionadas por el trabajador sin formular réplica de ellas, así como tampoco efectuó alguna denuncia por malos tratos de parte de su jefatura.

Afirma que la causal se encuentra debidamente justificada y configurada, pues el actor salió del trabajo en un momento que no le correspondía, sin informar a su jefatura o a su representada algún motivo razonable para abandonar el local donde prestaba servicios, durante la jornada y desde el local donde prestaba servicios

Por ende, esta causal se configuró al haber procedido el demandante del modo señalado en la carta de despido, saliendo de manera intempestiva e injustificada del local de mi representada y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador, y sin siquiera dar ningún tipo de aviso al respecto, y su salida, implicó que se dejaron de realizar labores instruidas por su jefatura, consistentes en rellenar los cubos de mesón con productos para las ventas del mes de mayo, reponer los productos de sala y actualizar carteles de ventas, labores que le correspondían en su cargo de bodeguero.

Igualmente, sostiene, su abandono infringió la normativa de su contrato de trabajo y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (artículo 56, N°4, N°6 y N°7 y artículo 57, N°6).

TERCERO: Celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 19 de octubre de 2021, con la asistencia de ambas partes, al no prosperar el llamado a conciliación, con su acuerdo, se establecieron como hechos pacíficos del juicio, los siguientes:

1. Que las partes estuvieron unidas en vínculo laboral.
2. Que las funciones del actor eran de bodeguero desde el 01 de septiembre de 2017 hasta el 30 de abril de 2021.
3. Que el despido se produce por decisión de la demandada invocando el artículo 160 N°4, letra b) del Código del Trabajo.
4. La jornada laboral del 30 de abril de 2021 el actor salió en su hora de colación sin retornar a prestar los servicios en la jornada ese día.
5. Que la demandada cumplió las formalidades del despido.

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, estableciéndose como hechos controvertidos los siguientes:

1. Base de cálculo.
2. Justificación del hecho de no retornar a prestar sus servicios en la jornada del 30 de abril, el trabajador. Antecedentes, pormenores y circunstancias.
3. Existencia de amonestaciones previas por conductas incumplidoras del trabajador, similares o correspondientes a abandono, durante la jornada de trabajo.

CUARTO: En audiencia de juicio, llevada a efecto el 07 de enero de 2022, las partes, en apoyo de sus alegaciones, incorporaron la documental que se individualiza en el acta de audiencia, rindiendo la demandada el testimonio de Karina Vanessa Puebla Pulgar y el demandante la testimonial de Marcela Ximena Cáceres Cabrera, cuyas declaraciones constan en el registro de audio, incorporando el demandante la respuesta de oficios remitida por Fonasa, Cesfam Dr. Alejandro Gutiérrez de Aysén y Hospital



Regional de Coyhaique, y teniendo cumplida la exhibición del registro de asistencia solicitada a la demandada.

QUINTO: Conforme quedó asentado en audiencia preparatoria, no existe controversia entre las partes, en cuanto el demandante se desempeñó desde el 01 de septiembre de 2017 como bodeguero – vitrinista, según consigna la cláusula primera del contrato individual, y se reitera en los anexos de 01 de diciembre de 2019, 01 de septiembre y 01 de diciembre de 2020, hasta el 30 de abril de 2021, fecha en que los servicios concluyeron por aplicación de la causal establecida en la letra a) del N°4 del artículo 160 del Código del Trabajo -aunque en el acta conste se trató de letra b)-, esto es, abandono del trabajo, entendiéndose por tal, la salida intempestiva e injustificada del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, por lo que, conforme dispone el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, tratándose este de un juicio por despido, corresponde a la demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación de término.

En tal contexto, la demandada incorporó la correspondiente carta de despido, que expresamente señala como fundamento: *“su salida intempestiva e injustificada del lugar de trabajo ocurrida el 30 de abril de 2021, sin permiso de su jefatura de local Doña Karina Puebla. Su turno de trabajo de tal día era de 11:15 hasta las 19:30 horas, con 1 hora de colación, de 14:30 a las 15:30 horas. Sin embargo, en dicha jornada, Ud. se retiró del local en horario de colación a las 14:32 horas, sin regresar posteriormente a sus labores, abandonando, de esta forma, su trabajo, sin permiso de la referida jefatura. No obstante, que dicha conducta constituye por si sola una causal de término de contrato, cabe indicarle, como adicional, que su actuar afectó ciertamente la marcha del referido local, donde usted era el único bodeguero. Con su abandono se dejaron de realizar labores instruidas por su jefatura, consistentes en rellenar los cubos de mesón con productos para las ventas del mes de mayo, reponer los productos de sala y actualizar carteles de ventas”*.

La comunicación agrega que, *“tal conducta no es un hecho aislado ni puntual, teniendo antecedentes que le llevaron a ser amonestado con fecha 08 de enero y 10 de marzo de 2021, bajo su constancia de recepción. Es deber por parte del trabajador cumplir la jornada de Trabajo convenida y mantenerse a disposición de su empleador durante todo el tiempo que dure esta. Vuestra impropia conducta constituyó, del modo expuesto, la causal de despido señalada”*, agregando que el artículo 56 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, establece la obligación de “presentarse puntualmente a su trabajo, y en condiciones adecuadas para cumplir su labor. Será obligación del trabajador solicitar permiso para ingresar después de la hora de inicio de la jornada y para retirarse en forma previa al horario de salida” (N°4), y “aprovechar eficientemente la jornada de trabajo, no pudiendo abandonar sus tareas y el lugar de trabajo sin la autorización escrita de su jefatura directa” (N°6) y “cumplir estrictamente el turno de trabajo establecido por la empresa” (N°7), instrumento que en



su artículo 57, dispone como prohibiciones “salir del establecimiento durante las horas de trabajo o antes del término de la jornada, por cualquier causa, sin autorización expresa de su jefe directo” (Nº6).

SEXTO: Para sustentar la salida intempestiva del actor indicada de la comunicación de despido, la demandada se valió, además de la carta transcrita, de tres amonestaciones cursadas al trabajador, con fecha 07 de enero de 2021, por haberse ausentado de sus labores el 02 de enero de 2021, “sin dar explicaciones”, de 07 de enero de 2021, por salir a colación, el 28 de diciembre de 2020, a las 12:00 horas y “abandona su lugar de trabajo, sin dar explicaciones y sin previo aviso, ni justificando posteriormente aquella ausencia con antecedentes que lo avale”, de 10 de marzo de 2021, por hacer abandono del lugar de trabajo, el 08 de marzo, a “partir de las 12:00 horas sin justificación válida ni autorización de su jefatura directa, considerando que su jornada laboral previamente conocida por usted era desde las 09:00 hasta las 17:30 horas con una hora de colación”, las amonestaciones consignan la normativa del Reglamento Interno que la conducta del actor infringe, y en particular, las referidas al abandono de sus labores, expresan que ello, “no solo representa un incumplimiento a sus obligaciones laborales, sino que además trae perjuicios a la marcha de nuestra empresa y repercute en todo el funcionamiento del lugar donde usted trabaja, en el cual existen tareas asignadas a cada trabajador, que dejan de ser realizadas en caso de su ausencia y/o aquellas labores de suma urgencia, deban ser reasignadas a sus compañeros de trabajo, afectándoles asimismo a ellos en su carga de trabajo y obligaciones” y “el local donde usted trabaja tiene un horario de funcionamiento establecido, el cual solo puede operar correctamente con la asistencia puntual de todos sus trabajadores. El tiempo de abandono de un trabajador en jornada, como en su caso ha sucedido, no solo repercute en el funcionamiento del local, el cual depende de la disposición de todos sus trabajadores para su correcta operación, sino que, además, trae como consecuencia que sus compañeros de trabajo, que cumplen su jornada puntualmente, deban realizar las labores que usted no realiza por su ausencia, y desatiendan sus propias labores, y a nuestros clientes”.

Asimismo, acompañó un ejemplar del Reglamento Interno de la empresa y el registro de asistencia del trabajador, correspondiente al período del 26 al 30 de abril de 2021, que, para este último día, consigna la salida del actor a su descanso de colación a las 14:32:01 horas, sin registrar hora de ingreso con posterioridad.

Finalmente, se valió del testimonio de Karina Puebla Puebla, jefe de local y jefatura directa del demandante, quien reiterando el motivo de su despido, conforme consigna la carta correspondiente, sostiene que el demandante se retiró del local para hacer uso de su tiempo de colación a las 14:30 horas, sin retornar a sus labores, ni dar aviso, esperando hasta el cierre del local que manifestara alguna justificación, presentándose a sus labores recién el día 03 de mayo, oportunidad en que le comunicó que estaba despedido y le llegaría la carta a su domicilio. Afirma que esta conducta del actor, se



había producido con anterioridad en varias oportunidades, siendo amonestado por ello, sosteniendo que en el local el día anterior, se preparan para la apertura del día siguiente, reponiendo mercadería y sacando los carteles. En específico, desempeñándose el actor en la bodega, y debido a que todos los días reciben mercadería, al abandonar sus labores, las funciones que le correspondía cumplir, debieron realizarla sus compañeros de trabajo, destacando que como jefe de local todos los trabajadores tienen su número telefónico, por lo que bien pudo pedirle a algún familiar que avisara de su inconveniente para volver a su trabajo, desconociendo si en ese momento lo afectaba un problema de salud.

SÉPTIMO: Las probanzas reseñadas, analizadas en conjunto, resultan del todo insuficientes para estimar configurada la casual establecida en la lera a) del N°4 de artículo 160 del Código del Trabajo, por cuanto, para su procedencia, debe tratarse de una salida abrupta del trabajador, dentro de su jornada laboral, sin que exista autorización de su empleador, o carezca de justificación suficiente para ello, requisitos que deben concurrir en forma copulativa, considerando que la demandada reconoce, y así se constata en el registro de asistencia, que el 30 de abril de 2021, el demandante salió para hacer uso de su descanso de colación, a las 14:32 minutos, sin retornar a sus labores luego del tiempo contemplado para ello, de manera que no se verifica se trate de una salida intempestiva, durante su jornada.

Por otra parte, el demandante aduce, como justificación para no retornar a su trabajo, finalizado el tiempo destinado a colación, haberse encontrado con un severo dolor de muelas que le impedía trabajar adecuadamente, dando cuenta el oficio remitido por Cesfam Alejandro Gutiérrez de Aysén, que con fecha 05 de mayo de 2021, el trabajador presentaba el “diente 3.8 semierupcionado, semiincluido, posición horizontal, aparentemente impactado. Diente 3,7 Trepanado, raíces cortas”, por lo que fue enviado a una evaluación endodoncia, diagnosticado con alteraciones en la erupción dentaria, haciendo verosímil la justificación esgrimida para no retornar a sus labores el 30 de abril de 2021.

De otro lado, constando que el demandante cumplía labores como bodeguero-vitrinista, no se advierte en base a ellas y al giro explotado por la empresa -venta y distribución de productos de belleza e higiene personal, según indica la carta-, no habiéndose acreditado por la demandada, la dotación de trabajadores del local, la recepción de mercadería que debía ser ingresada en la bodega o repuesta en su interior aquel día, que con la salida del actor se hubiere provocado algún tipo de perjuicio a la empresa en el sentido de haber dejado de realizarse el relleno de los cubos para las ventas del mes de mayo, reponer los productos de sala y actualizar los carteles de venta, alegación esta última, que además de constar en la carta de despido, y referirse en términos genéricos por la testigo Karina Puebla Puebla, no tiene correlato probatorio idóneo en el juicio.

OCTAVO: Además de lo señalado, deberá desestimarse la alusión al incumplimiento de la normativa del reglamento interno, individualizada en la carta de despido, que



establece la obligación de presentarse puntualmente a su trabajo, y en condiciones adecuadas para cumplir su labor, solicitar permiso para ingresar después de la hora de inicio de la jornada y para retirarse en forma previa al horario de salida, aprovechar eficientemente la jornada de trabajo, no pudiendo abandonar sus tareas y el lugar de trabajo sin la autorización escrita de su jefatura directa y cumplir estrictamente el turno de trabajo establecido por la empresa, y las prohibiciones consistentes en salir del establecimiento durante las horas de trabajo o antes del término de la jornada, por cualquier causa, sin autorización expresa de su jefe directo, más bien se relacionan con una causal de término diversa a la invocada para el término de los servicios.

En este orden, tampoco puede valorarse en el sentido pretendido por la demandada, las amonestaciones cursadas al trabajador, en tanto se trataría de una conducta habitual ausentarse de sus labores, primero, porque la carta de despido solo alude a las del mes de marzo de 2021, excluida la del día 10 ofrecida como documental en audiencia preparatoria, y la cursada el 08 de marzo, por hacer abandono del lugar de trabajo, a partir de las 12:00 horas sin justificación válida ni autorización de su jefatura directa, considerando que la jornada previamente conocida por el actor, es de 09:00 a 17:30 horas con una hora de colación, conducta que, según afirma el actor, obedeció a un intenso dolor lumbar, y derivó en la extensión de una licencia médica, justificación que se sustenta en el certificado médico acompañado por su parte, emitido el 08 de marzo de 2021, por el Servicio de Salud de Aysén, que precisamente se refiere a esta dolencia, por la cual se otorgaron 7 días de reposo, y se corrobora con la liquidación pertinente al consignar 12 días de licencia. Seguidamente, respecto a las de 07 y 08 de enero de 2021, al aplicar la medida disciplinaria, la demandada agotó su potestad sancionatoria, de manera que, constatándose mediante la prueba rendida, que no se trató de una salida abrupta del trabajador, en las condiciones requeridas por la causal invocada, es procedente acoger la demanda, ordenando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, y por años de servicio incrementada esta última en un 80%, según lo establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

NOVENO: Para efectos de determinar las indemnizaciones ordenadas en el motivo anterior, constando en el contrato individual y anexo de 01 de septiembre de 2017, complementado con las liquidaciones aportadas por las partes al juicio, que el demandante percibía por la prestación de sus servicios, una remuneración compuesta de sueldo base por \$326.500.-, gratificación de \$129.240.-, bono vitrina de \$37.500.-, bono orden y limpieza de \$20.000.-, comisión por venta grupal promedio de \$67.500.-, más asignación de movilización de \$15.000.-, que en total corresponde a la suma de \$580.740.- se estará a esta cifra, para los efectos señalados.

DÉCIMO: La prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica y la restante rendida, en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.



Por estas consideraciones, y visto además, lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 160, 162, 168, 173, 420, 425 a 462 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se declara:

- I. Que se ACOGÉ la demanda intentada por JOSÉ GUILLERMO MOYA URIBE, en contra de COMERCIAL MAICAO LTDA., representada legalmente por Ángela López, declarándose indebido el despido de que fue objeto con fecha 30 de abril de 2021, y se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:
 1. \$580.740.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$2.322.960.- por indemnización por tres años de servicios, más \$1.858.368.- por el incremento del 80% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.
- II. Que, cada parte se hará cargo de sus costas.
- III. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para los fines a que haya lugar.

Regístrese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : O-3471-2021.-

RUC : 21-4-0341754-5.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



FFKFXXXZDT

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>