

Santiago, veintiocho de junio de dos mil veintidós.

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que comparece GABRIEL LARA GÓMEZ, abogado, con domicilio en Av. Providencia 1208, oficina 1607, comuna de Providencia, en representación de don BENJAMIN BAEZA SAN MARTIN, cesante, de su mismo domicilio y demanda en Procedimiento Monitorio por despido indebido e injustificado, y cobro de prestaciones laborales, en contra del ex empleador SERVICIOS MEDICOS SANTA MARIA LTDA, del giro de su denominación, representada por VICTOR YAÑEZ BERRIOS, todos con domicilio para estos efectos en Av. Santa María N°0410 Comuna de Providencia, sobre la base de las siguientes consideraciones de hecho y derecho:

Refiere que el demandante inició una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con la demandada con fecha 6 de Marzo de 2020, desempeñando el cargo de “ESTAFETA”, mediante firma de contrato de trabajo de naturaleza de plazo en indefinido. Por los servicios prestados percibía mensualmente una remuneración que ascendía a la suma de \$757.068.- que es el promedio de la remuneración de los tres meses anteriores a su despido, esto es NOVIEMBRE 2021 \$ 1.033.735; DICIEMBRE 2021 \$703.735, ENERO 2022 \$ 533.735.- según da cuenta de certificado de AFC.

Explica que el actor fue despedido con fecha 3 de Marzo de 2022, mediante comunicación de término de relación laboral por la causal legal del artículo 160 n° 3 del Código del Trabajo, esto es, 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, y siendo el fundamento la ausencia al trabajo desde el 27 de Febrero del 2022.

Estima que el despido es ilegal e injustificado; ilegal puesto que jamás recibe la respectiva carta de aviso dentro del plazo legal al domicilio del actor, y tampoco se envía copia de la misma a la Inspección del Trabajo, todo dentro de plazo legal. Además es injustificado puesto que a la fecha del despido el actor estaba haciendo uso de licencia médica otorgada con fecha 27 de Febrero 2022 por el plazo de cinco días, y por ende vencía el 3 de Marzo del 2022 a la media noche.

Que ante la reticencia de recibir la licencia médica por parte del empleador el actor deja constancia ante la Inspección del trabajo. El trabajador presenta reclamo ante la Inspección del Trabajo con fecha 8 de marzo del 2022, y se asigna el número 1324/2022/ 5032



Pide que se declare que el despido del trabajador ha sido injustificado e ilegal, y objeto de nulidad, siendo condenada a consecuencia de lo anterior al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, por la suma de \$757.068.- o la suma que el Tribunal determine de acuerdo al mérito de autos.
- b) Indemnización por años de servicio 2 años, artículo 163 del Código del Trabajo: por la suma de \$1.514.136.-, o la suma que el Tribunal determine de acuerdo al mérito de autos.
- c) Recargo legal del 80% conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$1.211.308.- o la suma que el Tribunal determine conforme al mérito de autos.
- d) Feriado legal equivalente a 21 días corridos que corresponde del 6 de Marzo de 2020 al 6 de Marzo de 2021 por la suma de \$529.947.- o la suma y periodo que el Tribunal determine de acuerdo al mérito de autos.
- e) Feriado proporcional equivalente a 20,82 días corridos que corresponde del 6 de Marzo de 2021 al 3 de Marzo de 2022 por la suma de \$525.405.- o la suma y periodo que el Tribunal determine de acuerdo al mérito de autos.
- f) Que las sumas demandadas se paguen con los reajusten e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del código del Trabajo, o, en subsidio con los reajustes e intereses que determine el Tribunal.
- g) Que la demandada sea condenada al pago de costas de esta causa.

SEGUNDO: Que en la audiencia única de contestación conciliación y prueba, la demandada contesta la demanda solicitando su rechazo, con costas. Reconoce que el actor inició una relación laboral con la demandada el 6 de marzo de 2020, como estafeta y que efectivamente fue despedido el 3 de marzo de 2022 por la causal prevista en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, dando cumplimiento a las formalidades legales del despido. Niega que la remuneración ascienda a \$757.068 sino que esta era de \$505.309 que corresponde a los últimos tres meses enteramente trabajados, que son abril, mayo y junio de 2021, ya que en los restantes meses el actor estuvo con licencia médica. Explica que consideró el sueldo base, la gratificación, la asignación de movilización y las horas bonificadas, excluyendo las horas extras y el bono Covid. Niega adeudar los días de feriado legal demandados ya que señala que el actor hizo uso de 15 días de feriado legal y sólo adeuda 14,76 días que con la base propuesta por la empresa asciende a la suma de \$248.612.-

En cuanto a los hechos de la demanda, alega que cumplió los requisitos legales del despido y que el demandante tomó conocimiento de la carta, ya



que el mismo la acompaña a la demanda; que sí cumplió con el envío de la carta de despido por carta certificada al domicilio que figura en el contrato de trabajo y, que además consta en las otras licencias médicas, por lo que cumplió las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, ya que también informó a la página web de la Inspección del Trabajo.

Explica que el actor dice que tenía licencia médica desde el 27 de febrero de 2022 otorgada con fecha 26 de febrero de 2022, sin embargo en dicha licencia el nombre del empleador está sin definir y, por tanto la licencia debía presentarla el trabajador materialmente al empleador, cuestión que no hizo, ya que jamás presentó la licencia al empleador y al no presentarse a trabajar a partir del 27 de febrero de 2022, el día jueves 3 de marzo de 2022. Señala que el actor previamente presentó 13 licencias médicas las que sí fueron debidamente recepcionadas y tenían la razón social de la empresa. Además explica que en fecha previa, el día 26 de febrero de 2022, día en que expiraba una licencia médica previa, el demandante se contactó con el empleador consultando cuando se tenía que presentar a trabajar; que se le indicó que sí tenía que presentarse el 27 de febrero de 2022, que era domingo y se trataba del turno largo, y el trabajador no se presentó a trabajar ni tampoco presentó alguna licencia médica. Indica que es el caso que el actor presentó 13 licencias médicas debidamente diligenciadas, se comunicó con el empleador para saber qué día tenía que presentarse, se le indicó el día 27 de febrero de 2022 y no se presentó. Pide el rechazo de la demanda, con costas.

Que habiendo el Tribunal llamado a las partes a conciliación, ésta no se produce.

Se fijan los siguientes hechos pacíficos: 1) Fecha de inicio de la relación laboral el día 06 de marzo de 2020. 2) Que el actor se desempeñó como estafeta. 3) Que fue despedido el 03 de marzo de 2022 por la causal del artículo 163 N°3 del Código del Trabajo.

Se fijan los siguientes hechos controvertidos: 1) Remuneración pactada y efectivamente percibida y los ítems que la componían. 2) Efectividad que la empresa demandada dio cumplimiento a las formalidades legales del despido. 3) Si son efectivos y ciertos los hechos contenidos en la carta de despido, pormenores y circunstancias en que se funda. 4) procedencia y monto de los feriados legal y proporcional que se cobran.

TERCERO: Que en la audiencia única, la parte demandada ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba.

Documental:

- 1) Ficha de Ingreso de completada y suscrita por demandante.
- 2) Contrato de Trabajo suscrito por demandante y demandada con fecha 6 de marzo de 2020.



- 3) Anexo de contrato de trabajo, suscrito por demandante y demandada con fecha 1 de noviembre de 2020.
- 4) Resolución N° 707, emitida por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, con fecha 5 de octubre de 2021, que regula la jornada excepcional de trabajo aplicable al demandante.
- 5) Set de 13 licencias médicas, emitidas en beneficio del demandante, última de ellas emitida con fecha de inicio de reposo el día 12 de febrero de 2022, con vigencia de 15 días, hasta el 26 de febrero de 2022.
- 6) Cartola de Licencias, asociadas al demandante de autos.
- 7) Documento solicitud de vacaciones, de fecha 15 de marzo de 2021, suscrito por demandante y demandada, que da cuenta de la cantidad de días de feriado legal solicitados.
- 8) Cartola de Vacaciones, asociadas al demandante de autos.
- 9) Set de 25 liquidaciones de remuneraciones, asociadas al lapso comprendido entre marzo de 2020 y marzo de 2022, que da cuenta de los pagos de remuneraciones realizados por la demandada al demandante.
- 10) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 3 de marzo de 2022, bajo el correlativo N° 32490.
- 11) Carta de término de contrato de trabajo, emitida por la demandada al demandante, con fecha 3 de marzo de 2022.
- 12) Comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile, de fecha 3 de marzo de 2022.

Confesional: Se desiste de este medio de prueba.

Testimonial: Declaró, previo juramento o promesa, el siguiente testigo:

1) **Carlos Alcides Mansilla Saldivia**, cédula de identidad N° 12.346.549-0. Administrativo. Señala ser Coordinador de Traslados, se preocupa que el traslado del paciente en la Clínica sea de calidad. Está a cargo de los estafetas. Conoció al demandante porque trabajó con él como estafeta, que están a su cargo. Salió de la Clínica porque no concurrió a trabajar cuando le correspondía. Señala que estuvo mucho tiempo con licencia y, cuando se le acabó, lo llamó por whatsapp dos días antes que terminara la licencia esto es el 26 de febrero de 2022 y le dijo que tenía el cuarto turno y le dijo que tenía que volver el 27 de febrero de 2022 al turno largo, y no vino a trabajar. No llegó el jueves y lo informó a Recursos Humanos. Indica que se presentó el viernes a trabajar aunque no le tocaba turno y lo mandó a Recursos Humanos. Entre el contacto por whatsapp y el día viernes, nada supo de él.
La parte demandante no contrainterroga al testigo.



A las consultas del Tribunal señala que el turno largo era de 12 horas, el demandante tenía que trabajar el sábado y el domingo y descansaba Lunes y Martes, volvía a trabajar Miércoles y Jueves.

2.- **Giovanna Peña Lara**, C.I. 14.258.228-7. Pese a haberse contactado a la audiencia de juicio, la testigo no pudo encender la cámara, por lo que no pudo declarar.

CUARTO: Que en la audiencia única, la parte demandante ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba.

Documental:

- 1) Carta de término de contrato.
- 2) Comprobante de licencia médica electrónica.
- 3) Certificado pago cotizaciones AFC.
- 4) Acta de notificación reclamo administrativo ante Inspección del Trabajo.
- 5) Declaración jurada tramitación licencia médica electrónica.

Confesional: Se desiste de este medio de prueba.

SEXTO: Que atendidos los hechos pacíficos fijados en la audiencia preparatoria y los documentos incorporados por las partes, se tiene por justificada la existencia de una relación laboral bajo subordinación y dependencia entre las partes, la que principió el día 6 de marzo de 2020, que la funciones para las cuales fue contratado el demandante, eran las de estafeta. Que fue despedido el 03 de marzo de 2022 por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

SEPTIMO: Que de acuerdo al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en 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, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Que entonces, tal como ya se indicó, correspondía a la demandada acreditar la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, “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”. Que para acreditar dichas circunstancias presentó documental consistente en Ficha de Ingreso de completada y suscrita por demandante, contrato de Trabajo suscrito por demandante y demandada con fecha 6 de marzo de 2020, en el cual consta que la dirección del trabajador es Fernández Concha 105, departamento 1002, Ñuñoa y que se pactó jornada de 45 horas semanales con turnos rotativos; Anexo de contrato de trabajo, suscrito por demandante y



demandada con fecha 1 de noviembre de 2020; Resolución N° 707, emitida por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, con fecha 5 de octubre de 2021, que regula la jornada excepcional de trabajo aplicable al demandante; Set de 13 licencias médicas, emitidas en beneficio del demandante, última de ellas emitida con fecha de inicio de reposo el día 12 de febrero de 2022, con vigencia de 15 días, hasta el 26 de febrero de 2022; Cartola de Licencias, asociadas al demandante; Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 3 de marzo de 2022, bajo el correlativo N° 32490; Carta de término de contrato de trabajo, emitida por la demandada al demandante, con fecha 3 de marzo de 2022 y Comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile, de fecha 3 de marzo de 2022. Asimismo rindió prueba testimonial.

OCTAVO: Que analizada la prueba rendida por la parte demandada y los hechos pacíficos fijados en la audiencia preparatoria, es posible tener por establecido que efectivamente el trabajador no asistió al trabajo los días 27 de febrero de 2022 y los días 2 y 3 de marzo de 2022, en que por turnos rotativos le correspondía prestar servicios para la demandada, así se desprende de la declaración de la testigo Carlos Alcides Mansilla Saldivia, su jefatura directa quien señala que el actor *“estuvo mucho tiempo con licencia y, cuando se le acabó, lo llamó por whatsapp dos días antes que terminara la licencia esto es el 26 de febrero de 2022 y le dijo que tenía el cuarto turno y le dijo que tenía que volver el 27 de febrero de 2022 al turno largo, y no vino a trabajar. No llegó el jueves y lo informó a Recursos Humanos. Indica que se presentó el viernes a trabajar aunque no le tocaba turno y lo mandó a Recursos Humanos. Entre el contacto por whatsapp y el día viernes, nada supo de él”*. Que el testigo recalca que el demandante estaba con licencia médica hasta el 26 de febrero de 2022 por lo que tenía que incorporarse el día 27 de febrero de 2022, en el turno largo, y no se presentó a trabajar; que luego descansaba dos días, el lunes y martes y tenía que trabajar el miércoles 2 y jueves 3 de marzo de 2022 y volvió a faltar al trabajo, presentándose el día viernes 4 de marzo de 2022, cuando no tenía que trabajar y, que lo mandó a Recursos Humanos.

Que además consta de la prueba documental que la empresa cumplió con las formalidades legales del despido, enviando la carta de desvinculación al domicilio del trabajador consignado en el contrato de trabajo, justificado con el comprobante de envío a través de Correos de Chile y el aviso a la Inspección del Trabajo.

Que, el propio trabajador reconoce en la demanda que no asistió a trabajar los mencionados días, aun cuando luego esgrime una justificación.



NOVENO: Que, en estas condiciones, la parte demandada acreditó el presupuesto fáctico de la causal de despido invocada, esto es, que el trabajador efectivamente no concurrió al trabajo los días desde el 27 de febrero de 2022 al 3 de marzo de 2022, sin justificación, ya que en esos días el actor no presentó licencia o certificado médicos, no se recibió comunicado del trabajador por vía telefónica u por redes sociales o por otro medio que advirtiera de algún impedimento médico o embarazo para presentarse al trabajo.

DECIMO: Que correspondía al demandante justificar las ausencias al trabajo, y para ello aporta una licencia médica expedida con fecha 26 de febrero de 2020, a las 20:20 horas en la Clínica Avansalud por el doctor Guillermo Guerrero Gándara por enfermedad o accidente común, otorgando reposo laboral total de 5 días, a contar del 27 de febrero de 2022 y con fecha de término el 3 de marzo de 2022. Que si bien la justificación de las faltas al trabajo se ampara en una licencia médica de 5 días, es necesario tener presente que en dicho documento el nombre del empleador no aparece escrito y en su lugar dice “***SIN DEFINIR***” y reglón seguido se lee en imprenta y con negrillas “**ESTA LICENCIA EMPRESA DEBE SER PRESENTADA AL EMPLEADOR**”. Que así las cosas, es inconcuso y se desprende del documento sanitario que el actor no indicó los datos del empleador al momento de la confección de la licencia y, por tanto, recaía en él la obligación de presentar directamente el documento impreso al empleador, cuestión que no efectuó dentro del plazo legal para presentar las licencias médicas que es de dos días hábiles contados desde el inicio de la licencia médica, tal como lo indica el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud. Finalmente, conviene tener presente que el actor conocía perfectamente el procedimiento para presentar licencias médicas ya que en el acotado plazo de dos años laborales, había hecho uso de descanso médico total por licencia médica en 13 oportunidades, sin que haya acreditado que efectivamente la empresa se haya negado a recibir y tramitar la última licencia médica, y así las cosas, no habiéndose justificado por el trabajador que se encontraba con descanso médico, se rechazará la demanda interpuesta por éste y se negará lugar a las indemnizaciones y recargo legal solicitados.

UNDECIMO: Que el trabajador demanda el pago de 21 días de feriado legal desde el 6 de marzo de 2020 al 6 de marzo de 2021 por la suma de \$529.947.- y feriado proporcional de 20,82 días por \$525.405.- Que la demandada alega que el actor hizo uso de vacaciones por 15 días de feriado legal y que sólo



adeuda 14,76 días de feriado proporcional por la suma de \$248.612, sobre la base de cálculo de \$505.309.-

Que la demandada acreditó con CARTOLA VACACIONES del trabajador que éste efectivamente hizo uso de 15 días de feriado legal y que le restaban 14,76 días de feriado proporcional. Que para los efectos de determinar lo adeudado, el Tribunal tendrá presente que los tres últimos meses completos efectivamente trabajados por el actor corresponden a los meses de abril, mayo y junio de 2021, ya que en los otros periodos el actor hizo uso de licencias médica continuas e intermitentes, por lo que la remuneración del trabajador ascendía a \$505.309.- Que en estas condiciones, se rechazará el pago del feriado legal por cuanto se acreditó que nada se debe por ese concepto y que se acogerá la demanda únicamente por el feriado proporcional de 14, 76 días por la suma reconocida de \$248.612.-

DUODECIMO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 63, 71, 160 N°3, 173, 434 a 439, 440 a 462 y 496 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la demanda de despido injustificado e ilegal interpuesta por el abogado GABRIEL LARA GÓMEZ, en representación del trabajador BENJAMIN BAEZA SAN MARTIN, en contra del ex empleador SERVICIOS MEDICOS SANTA MARIA LTDA, representada por VICTOR YAÑEZ BERRIOS.

II.- Que sin perjuicio de lo anterior, se ordena que la demandada SERVICIOS MEDICOS SANTA MARIA LTDA, representada por VICTOR YAÑEZ BERRIOS pague al trabajador BENJAMIN BAEZA SAN MARTIN por concepto de feriado proporcional de 14,76 días la suma de \$248.612.-

III.-Que la suma ordenada pagar mediante la presente resolución deberá ser pagada con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 462 el Código del Trabajo.

Regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT: M-700-2022



RUC: 22-4-0394461-4

**Dictada por doña Maritza Regina Vásquez Díaz, Juez Titular del
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>